



Bilgi Notu

**Küçük ve Orta
Ölçekli İşletmeler İçin
İNSAN HAKLARI
ÖZEN YÜKÜMLÜLÜĞÜ**

Küçük ve Orta
Ölçekli İşletmeler İçin
**İNSAN HAKLARI
ÖZEN YÜKÜMLÜLÜĞÜ**

Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler İçin**İNSAN HAKLARI ÖZEN YÜKÜMLÜLÜĞÜ****Hazırlayanlar**

Bürge Akbulut
Seda Akço

Katkı Verenler

Ertan Karabıyık
Özgür Çetinkaya
Gözde Polatkal
Ayşe Özsoy

Tasarım

KarasinGraphic

Basım

Altan Matbaası
Birinci baskı, Ankara, Nisan 2024

Kapak Fotoğrafı

Kalkınma Atölyesi Arşivi (*Musa Usta'nın Atölyesi*)

© Bu yayın bir kamu malıdır ve içeriği tamamen Kalkınma Atölyesi Kooperatifi'nin sorumluluğu altındadır.



Çankaya Mah. Üsküp Cad. No: 16/14 Çankaya - Ankara / +90 (553) 211 38 97



info@ka.org.tr
www.ka.org.tr
kalkinmaatolyesi
kalkinmatolyesi

İÇİNDEKİLER

Ön Söz	5
Giriş	7
1 İş Dünyasının İnsan Haklarının Korunmasında Nasıl Bir Sorumluluğu Vardır?.....	8
2 Çalışma Hayatını İlgilendiren Temel Haklar Nelerdir?	12
3 İş Dünyası ve İnsan Haklarını İlgilendiren Temel Uluslararası Standartlar Nelerdir?	18
4 İş Dünyasında İnsan Haklarının Korunmasına Yönelik Özen Yükümlülüğüne Dair Bağlayıcı Düzenlemeler Nelerdir?.....	28
5 Türkiye'de İş Dünyasında İnsan Haklarının Korunmasına Yönelik Ulusal Düzenlemeler Nelerdir?	44
6 İş Dünyasında İnsan Haklarının Korunmasına Yönelik Özen Yükümlülüğü Düzenlemeleri Türkiye'deki KOBİ'leri Nasıl Etkiler?	50
7 Türkiye'deki KOBİ'ler İş Dünyasında İnsan Haklarının Korunmasına Yönelik Özen Yükümlülüğü Gereklilikleri Yerine Getirmek İçin Nasıl Bir Süreç İzlemelidir?	54

KISALTMALAR

AB	Avrupa Birliği
BAFA	Almanya Federal Ekonomi ve İhracat Kontrol Dairesi
BM	Birleşmiş Milletler
IFRS	Uluslararası Finansal Raporlama Standartları Vakfı
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
ISSB	Uluslararası Sürdürülebilirlik Standartları Kurulu
KOBİ	Küçük ve Orta Ölçekli İşletme
OECD	Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü
SPK	Sermaye Piyasası Kurulu
TİHEK	Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu

ÖNSÖZ

Musa ustayı tanıdığımızda Ankara'nın en eski mobilya imalatı yapılan ve *Siteler* olarak bilinen yerde ofis tipi ahşap sandalye üretimi gerçekleştiriyordu. Kalkınma Atölyesi kitaplığını yapması için kendisini işyerinde ziyaret ettik ve çalışmalarını yerinde görme imkanı bulduk. Musa usta sahip olduğu atölyesinde Suriyeli sığınmacılar da dahil olmak üzere yirmiden fazla işçiye istihdam sağlıyor, kendisi de her gün düzenli olarak atölyeye gidiyor, bir yandan siparişlerin imalatını planlıyor, kaliteyi kontrol ediyor, öte yandan pazarlama konusunda çeşitli firmalarla da görüşmeler yapıyordu. Musa ustanın sandalyelerinin bir kısmı Avrupa'da zincir yapı marketlerine satılıyordu. Kalkınma Atölyesi olarak çalışmalarımızı merak ediyor ve biz de kendisine neler yaptığımızı anlatıyorduk. Zamanla Musa usta işini geliştirdi ve sandalye üretimi yanında Avrupalı zenginlerin tercih ettiği ahşap banyo da üretmeye başladı. Bunun için yeni işçiler ve özellikle de ustalar istihdam etmeye başladı. Orta büyüklükteki işletme olarak Ankara'dan Avrupa'ya bir aracıyla ihracat yapıyordu. Bir gün sandalye ve ahşap banyo ürünlerini ihraç ettiği yapı marketin Türkiye tedarikçisinin sürdürülebilirlik departmanından bir kişinin kendisini ziyarette geldiğini, Avrupa'da ve diğer gelişmiş batı ülkelerinde tedarik zincirinde insan hakları ve çevre konularında yeni kanunların, direktiflerin uygulanmaya başladığını söyledi. Musa ustanın ürünlerini Avrupa'ya gönderen tedarikçinin Musa ustadan ürünlerinin insan haklarına uygun üretilmesi ve çevre sorunlarına yol açmaması gerektiğini kanıtlamasını, bunun da yeni yasal düzenlemelerin bir gereği olduğunu, aksi durumda artık bu ürünleri kendisinden satın alamayacaklarını dile getirmişti. Musa usta şaşırılmıştı. Ne yapacağını bilmiyordu. Ayrıca ilk kez bu konuyu duymuş, gündemine gelmişti. Zaten zar zor ayakta duruyor, üretimi düşük bir kârla devam ettirebiliyordu.

Musa usta için yeni bir süreç başlamıştı. *Küçük işletmesinde insan hakları ihlalleri var mı? Üretimi ve satın aldığı hammaddeler çevre sorunlarına yol açıyor mu? İşletmesinin karbon ayak izi ne kadar?* Bunları nasıl tespit edecek, nasıl önleyecek ve varsa sorunlar, riskler nasıl iyileştirecekti? Bunun için katlanacağı maliyetleri sattığı ürünlere nasıl yansıtacak? Kendisinin üretim yapmak için hammadde aldığı tedarikçilerini bu kapsamda nasıl denetleyecekti? Onlara bu süreçleri nasıl anlatacaktı?

Tüm bu ve benzeri sorular özellikle üretim sürecinin en başında bulunan küçük ve orta büyüklükteki işletmelerin gündemine hızla girmeye başladı. Özellikle Avrupa Birliği ülkelerinde ortaya çıkan yasal düzenlemeler sonucu üretim süreçlerinde insan hakları ihlallerinin önlenmesi; çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılması, zorla çalıştırma yasağı, yaşam ücretinin sağlanması, örgütlenme özgürlüğünün engellenmemesi, iş sağlığı ve güvenliği kurallarının uygulanması gibi süreçlerin tedarik ve değer zincirinin tüm aşamalarında sağlanması başta Avrupa Birliği ülkeleri olmak üzere

bu tür yasal düzenlemeleri uygulamaya geçiren ülkelere mal ve hizmet ihraç eden işletmeler için değişimin bir parçası haline gelmiştir.

Sizlerle paylaştığımız bu bilgi notu özellikle küçük ve orta büyüklükteki işletmeleri hem kendi üretim süreçlerinde hem de hammadde tedarik ettikleri işletmelerde insan haklarının sağlanmasına yönelik bilgilendirmeyi amaçlamaktadır. Bu bilgi notu sizlere genel hatlarıyla bir yol haritası sunmakta, işletmelerinizin bu sürece hazırlanmasına katkı vermeye çalışmaktadır.

*Kalkınma Atölyesi
Ankara, Nisan 2024*

GİRİŞ

İş dünyasının, çalışanlarının, tüketicilerinin ve genel olarak tüm toplum bireylerinin insan haklarının korunmasında çok önemli bir rolü vardır. Şirketler bir yandan ürettikleri ekonomik ve sosyal değerler ile toplumların kalkınmalarına katkı verirken, diğer yandan sömürücü işgücü uygulamaları ile sadece çalışanlarının değil, tüm toplumun insan haklarını tehdit edebilecek olumsuz etkileri olabilmektedir. Bu tür olumsuz etkilerin önlenmesi ve şirketlerin insan haklarına saygılı bir şekilde faaliyet göstermelerinin sağlanabilmesi için 1970'li yıllarda Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından başlatılan mücadele, özellikle 2000'li yılların başından bu yana Birleşmiş Milletler'in de konuyu gündemine almasıyla birlikte küresel düzeyde giderek daha fazla gündem oluşturmaya başlamış; bu çerçevede sözleşme, bildirge ve rehber ilkeler gibi uluslararası standartları oluşturan düzenlemeler yayınlanmıştır. İş dünyasının insan haklarına saygı gösterme sorumluluğuna dair oluşturulan ancak uygulaması gönüllülük esasına dayalı bu uluslararası standartları, son yıllarda sorumlu iş uygulamaları ve özen yükümlülüğüne ilişkin normatif ve bağlayıcı hükümler içeren uluslararası ve ulusal düzenlemeler izlemiştir.

Tüm bu normatif araçlar, insan haklarının korunmasına yönelik özen yükümlülüklerini ihlal eden şirketlere yaptırım uygulanmasını öngördüğünden, uluslararası düzeydeki ticari ilişkileri önemli ölçüde etkileyecek ve bu süreç Türkiye'de bulunan özellikle ihracatçı şirketleri doğrudan etkileyecektir.

Bu bilgi notu, iş dünyasında insan haklarının korunmasına yönelik özen yükümlülüğü gerekliliklerini yerine getirebilmeleri ve böylece uluslararası düzeyde rekabet güçlerini arttırabilmeleri için özellikle Türkiye'deki **küçük ve orta ölçekli şirketlere (KOBİ)** yönelik bir rehber niteliğinde hazırlanmıştır.

Bilgi notunun içinde bu alanda Türkiye'deki küçük ve orta ölçekli şirketlerin cevabını arayabilecekleri yedi soru yanıtlanmaya çalışılmıştır:

1. İş dünyasının insan haklarının korunmasında nasıl bir sorumluluğu vardır?
2. Çalışma hayatını ilgilendiren temel haklar nelerdir?
3. İş dünyası ve insan haklarını ilgilendiren temel uluslararası standartlar nelerdir?
4. İş dünyasında insan haklarının korunmasına yönelik özen yükümlülüğüne dair bağlayıcı düzenlemeler nelerdir?
5. Türkiye'de iş dünyasında insan haklarının korunmasına yönelik ulusal düzenlemeler nelerdir?
6. İş dünyasında insan haklarının korunmasına yönelik özen yükümlülüğü düzenlemeleri Türkiye'deki KOBİ'leri nasıl etkiler?
7. Türkiye'deki KOBİ'ler iş dünyasında insan haklarının korunmasına yönelik özen yükümlülüğü gereklilikleri yerine getirmek için nasıl bir süreç izlemelidir?

İş Dünyasının İnsan Haklarının Korunmasında Nasıl Bir Sorumluluğu Vardır?



1970'li yıllarda, artan küreselleşme ile birlikte mal ve hizmet üretiminin gelişmiş ülkelere işgücünün daha ucuz olduğu ülkelere kaymaya başlaması, beraberinde şirketlerin, özellikle çok uluslu şirketlerin, çalışma hayatı, insan hakları ve çevre üzerinde etkilerini ön plana çıkarmıştır.

İş dünyasının toplumlar üzerinde istihdam ve geçim kaynağı yaratma, ekonomik ve sosyal kalkınmayı destekleme gibi *olumlu etkilerinin* yanı sıra – kendi faaliyetleri veya iş ilişkisi içinde olduğu kuruluşların faaliyetleri yoluyla – hem yetişkinler hem de çocukları ilgilendiren güvenli ve sağlıklı olmayan çalışma koşulları, yetersiz ücret ödenmesi, kayıt dışı işçi çalıştırma, çocuk işçiliği, yerel toplumları geçim kaynaklarından mahrum etme, örgütlenme özgürlüğünün ihlali ve çevre kirliliği gibi *olumsuz insan hakları etkileri* olabildiği ve bu etkilerin zaman zaman *ağır insan hakları ihlallerine* sebebiyet verebildiği uluslararası düzeyde önemli bir gündem oluşturmaya başlamıştır.

Olumsuz insan hakları etkisi- Olumsuz insan hakları etkisi, bir eylem, bir bireyin insan haklarından yararlanma kabiliyetini ortadan kaldırdığında veya azalttığında ortaya çıkar.

Ağır insan hakları ihlalleri - Uluslararası hukukta ağır insan hakları ihlallerinin tek tip bir tanımı bulunmamakla birlikte, aşağıdaki uygulamalar bu kapsama girer: Soykırım, kölelik ve kölelik benzeri uygulamalar, yargısız ya da keyfî infazlar, işkence, zorla kaybetme, keyfî ve uzun süreli tutukluluk ve sistematik ayrımcılık. Ekonomik, sosyal ve kültürel haklar da dahil olmak üzere diğer insan hakları ihlalleri de şiddetli ve sistematik özellikler taşımaları halinde, örneğin ihlallerin büyük ölçekte gerçekleşmesi veya belirli nüfus gruplarını hedef almaları halinde, ağır ihlal kapsamına girer.

Kaynak: Birleşmiş Milletler (2012) "Şirketlerin İnsan Haklarına Saygı Gösterme Sorumluluğu: Açıklamalı Rehber"

Oluşan bu gündem ve artan sendika, sivil toplum ve tüketici baskısı ile birlikte şirketlerin sorumlu davranması ve sosyal açıdan yararlı faaliyetlerde bulunmasını ilgilendiren birbiri ile ilişkili iki ayrı kavram ön plana çıkmıştır: (i) *Kurumsal sosyal sorumluluk* ve (ii) *İş dünyasında insan haklarının korunmasına yönelik özen yükümlülüğü*.

Her iki kavram da şirketlerin sosyal, ekonomik ve çevresel ilke ve değerleri gözetmeye yönelik faaliyetlere önem verdiğini göstermekle beraber amaç ve odakları açısından birbirinden farklıdır. *Kurumsal sosyal sorumluluk*, şirketlerin topluma karşı sorumlulukları olduğu fikrine dayanır ve şirketlerin halkla ilişkiler çerçevesinde topluma gönüllü katkılarını odaklanır. *İş dünyasında insan haklarının korunmasına yönelik özen yükümlülüğü* ise şirket faaliyetlerinin insanlar ve çevre üzerindeki olumsuz etkileri olabileceği fikrine dayanır ve hesap verebilirlik çerçevesinde bu etkileri tespit etmek ve önlemek için adım atma yükümlülüğüne odaklanır.

Özen yükümlülüğü – Özen yükümlülüğü, şirketlerin kendi faaliyetlerinde, tedarik zincirlerinde ve diğer iş ilişkilerinde fiili ve potansiyel olumsuz insan hakları etkilerini tespit etmek, önlemek, azaltmak ve nasıl ele aldıklarını açıklamak için yürütmeleri gerekenleri kapsayan süreçtir.

Kaynak: OECD (2018) “Sorumlu İş Davranışlarına İlişkin Özen Yükümlülüğü Rehberi”

Not: “Özen yükümlülüğü” İngilizcesi “due diligence” olan kavramın çevirisi olarak kullanılmaktadır. “Due diligence” iş dünyası ve insan haklarını ilgilendiren kaynakların ve mevzuatın Türkçe çevirisinde çoğunlukla “özen yükümlülüğü” olarak çevrilmişse de, bazı kaynaklarda “durum tespiti” olarak da çevrildiği görülmektedir. “Durum tespiti” özen yükümlülüğü kapsamındaki bir süreci ve yerine getirilmesi gereken bir faaliyeti ifade ettiğinden “due diligence” kavramını tam karşılamadığı düşünülerek bu bilgi notunda da “özen yükümlülüğü” terimi tercih edilmiştir.

Kurumsal Sosyal Sorumluluk	İnsan Haklarının Korunmasına Yönelik Özen Yükümlülüğü
İşletme alanındaki akademik birikimden kaynaklanır.	Hukuk alanındaki akademisyenler ve insan hakları savunucularının çalışmalarının bir sonucudur.
Şirketlerin elde ettikleri kazancı/kârı nasıl harcadıklarıyla ilgilidir.	Şirketlerin elde ettikleri kazancı/kârı nasıl elde ettikleriyle ilgilidir.
Odak noktası marka değeri yaratma, ticari itibar ve halkla ilişkilerdir.	Odak noktası hesap verebilirliktir.
Sosyal adalet konularını dikkate alabilir, ancak bunu insan hakları gözünden yapmaz.	Temel insan hakları normlarını esas alır.
Kurumsal hayırseverlik ve yardım sağlamaya dayanır.	Şirketleri hizmetleriyle doğrudan veya dolaylı bağlantılı olarak meydana gelen zararlardan sorumlu tutmaya dayanır.

Kaynaklar: Ramasastry, A. (2015) “Corporate Social Responsibility Versus Business and Human Rights: Bridging the Gap Between Responsibility and Accountability” *Journal of Human Rights*, 14:237-259.
Zingil, Ö. (2023) “İş Dünyasının İnsan Haklarına Saygı Gösterme Sorumluluğu” TESEV Değerlendirme Notları 2023/6.

Örnek – Kurumsal Sosyal Sorumluluk

Bir şirketin bulunduğu bölgede köye yakın bir lise binası olmadığı için çocukların çoğu ortaokul sonrası eğitime devam edememektedir. Bu şirketin köye yakın bir yere yeni bir lise binası yapımı için finansman sağlaması bir kurumsal sosyal sorumluluk örneği olarak değerlendirilebilir; zira lise inşaatı fabrikanın insan hakları üzerindeki olumsuz etkisine bir yanıt olarak yapılmamaktadır.

Örnek – İnsan Haklarının Korunmasına Yönelik Özen Yükümlülüğü

Bir şirketin bulunduğu bölgedeki dereye yüzen çocuklar şirketin sıvı atıklarının dereye karışması sonucu hastalanmaktadır. Bu şirketin atık yönetimine müdahale etmesi, atıklarının suya karışmasını engelleyecek tedbirleri alması ve çocuklara tıbbi müdahale sağlaması iş dünyası ve insan hakları kapsamında bir faaliyet örneği olarak değerlendirilebilir. Ancak iş dünyası ve insan hakları kapsamında bu örnekteki gibi olumsuz etki oluştuktan sonra müdahalenin değil, olası olumsuz etkileri önceden değerlendirip, gerekli müdahalenin etki ortaya çıkmadan yapılmasının önceliklendirilmesi gerektiği unutulmamalıdır.

Tüm şirketler, büyüklüklerinden veya faaliyet alanlarından bağımsız olarak, insan haklarına saygı gösterme ve insan hakları üzerindeki olası olumsuz etkilerini önleme konusunda *aynı sorumluluğa* sahiptir.

İnsan haklarının korunmasına yönelik özen yükümlülüğü şirketin tüm faaliyetlerini, tedarik ve değer zinciri boyunca tüm iş ilişkilerini kapsar.

Tedarik Zinciri ile Değer Zinciri Arasında Ne Fark Var?

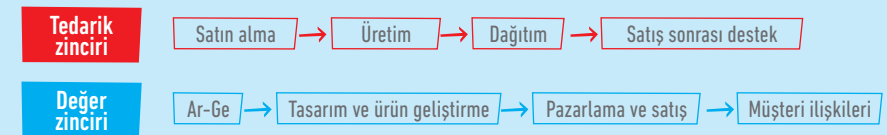
İş dünyası ve insan hakları alanındaki uluslararası ve ulusal mevzuat şirketlerin insan haklarına saygı gösterme sorumluluğunu tedarik zinciri ve/veya değer zinciri üzerinden tarif etmektedir. Birbirini tamamlayıcı özelliği olan bu iki kavramın arasındaki temel fark tedarik zincirinin malzeme tedarikine ve malların müşteriye teslim edilmesine odaklanması, değer zincirinin ise bu sürecin ötesinde tedarik zinciri boyunca yaratılan değeri odağına almasıdır.

Tedarik zinciri – Tedarik zincirindeki şirketler, şirketin kendi faaliyetlerine, ürünlerine veya hizmetlerine katkıda bulunan ürünleri ya da hizmetleri temin eden şirketleri veya şirketten ürün ya da hizmet alan, bunları lisanslayan veya kullanan şirketleri kapsar.

Kaynak: OECD (2023) “Çok Uluslu Şirketler İçin Sorumlu İş Yönetimine İlişkin OECD Rehberi”

Değer zinciri – Bir şirketin değer zinciri, değer ekleyerek girdiyi çıktıya dönüştüren faaliyetleri kapsar. İşletmenin doğrudan ya da dolaylı iş ilişkileri içinde bulunduğu ve (a) şirketin kendi ürünlerine ya da hizmetlerine katkıda bulunan ürünleri ve hizmetleri sağlayan kuruluşlar veya (b) şirketin ürünlerini ya da hizmetlerini alan kuruluşları kapsar.

Kaynak: Birleşmiş Milletler (2012) “Şirketlerin İnsan Haklarına Saygı Gösterme Sorumluluğu: Açıklamalı Rehber”





Çalışma Hayatını İlgilendiren Temel Haklar Nelerdir?

“Temel” Haklar- Temel hakların, bireylere doğuştan veya yasalarda tanınan, her bireyin eşit bir şekilde sahip olduğu, devletin müdahalesinden korunan ve kısıtlanması ancak yasal olarak tanımlanmış koşullar altında mümkün olan haklar olduğu kabul edilir.

Temel haklar; evrensel (tüm insanlar için geçerli), vazgeçilmez (feragat edilemez) ve devredilemez niteliktedir.

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası herkesin, kişiliğine bağlı, dokunulmaz, devredilmez, vazgeçilmez temel hak ve hürriyetlere sahip olduğunu (md.12) ve bu temel hak ve hürriyetlerin, özlerine dokunulmaksızın yalnızca Anayasanın ilgili maddelerinde belirtilen sebeplere bağlı olarak ve ancak kanunla sınırlanabileceğini (md.13) belirtir.



İnsan haklarının temel dayanak belgesi Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından 10 Aralık 1948’de ilan edilen İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi’dir.

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi’nde tanımlanan haklar uluslararası sözleşmelerde temel iki kategoride derlenmiştir.

Medeni ve siyasi haklar	Birleşmiş Milletler Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşmesi	Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi
Ekonomik ve sosyal haklar	Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşmesi	Avrupa Sosyal Şartı

Çalışma hayatını ilgilendiren temel haklar, ekonomik ve sosyal hakları ilgilendiren ana iki uluslararası sözleşme olan *Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşmesi* ve *Avrupa Sosyal Şartı* ile bu sözleşmeleri temel alarak hazırlanmış Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) *Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi*’nde güvence altına alınmıştır.

Çalışma hayatını ilgilendiren temel haklara dair uluslararası düzenlemeler		
Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşmesi	Avrupa Sosyal Şartı	ILO Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi
- Herkesin kendi seçtiği ya da kabul ettiği bir işte çalışma hakkı. - Adil ücret ve eşit işe eşit ücret hakkı. - Çalışanların kendilerine ve ailelerine ve ailelerine saygın bir yaşam düzeyi sağlayacak ücret edinme hakkı. - Güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarına sahip olma hakkı. - Dinlenme, boş zaman, çalışma saatlerinin makul ölçülerde sınırlandırılması ve ücretli tatil hakkı. - Çocukların ve gençlerin ekonomik ve sosyal sömürden korunma hakkı.	- Çalışanların özgürce edindikleri bir işle yaşamlarını sağlama hakkı. - Adil, güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarına sahip olma hakkı. - Adil ücret hakkı. - Örgütlenme ve toplu pazarlık hakkı. - Sosyal güvenlik hakkı. - Onurlu çalışma hakkı. - Eşit muamele görme hakkı. - Çocukların gelişimlerine zarar verici biçimlerde çalıştırmaktan korunma hakkı.	- Örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkı - Zorla çalıştırmanın giderilmesi. - Çocuk işçiliğinin sonlandırılması. - İstihdam ve meslekle ilgili ayrımcılığın giderilmesi. - Güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamının sağlanması.

Ayrıca, çalışma hayatını ilgilendiren prensipleri ve hakları içeren ve tamamına Türkiye'nin de taraf olduğu sekiz *temel* ILO sözleşmesi bulunmaktadır:

- Zorla Çalıştırma Sözleşmesi, 1930 (No. 29)
- Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi, 1948 (No. 87)
- Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi, 1949 (No. 98)
- Eşit Ücret Sözleşmesi, 1951 (No. 100)
- Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi, 1957 (No. 105)
- Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi, 1958 (No. 111)
- Asgari Yaş Sözleşmesi, 1973 (No. 138)
- En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi, 1999 (No. 182)

Uluslararası mevzuat uyarınca sağlanması gereken çalışma standartları	
Sağlıklı, güvenli, uygun ve adil çalışma koşullarının sağlanması	Çalışanlar arası ayrımcılığın önlenmesi
Çalışanlara kendileri ve aileleri için saygın bir yaşam düzeyi sağlayacak düzeyde ücret verilmesi (yaşam ücreti hakkı)	Zorla çalıştırmanın önlenmesi
Sendikalaşma ve toplu pazarlık hakkının korunması	Çocuk işçiliğinin önlenmesi

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi



İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından 10 Aralık 1948'de, Birleşmiş Milletler Şartı'nda yer alan temel özgürlükler ve insan haklarının tüm devletler tarafından tanınmasını ve korunmasını sağlamak üzere kabul edilen; temel, medeni ve siyasi haklar ile birlikte ekonomik, toplumsal ve kültürel hakları içeren 30 maddelik bir bildiridir. Beyannamenin kabul edildiği 10 Aralık her yıl İnsan Hakları Günü olarak kutlanır.

Beyanname, Türkiye'de 1949 yılında yürürlüğe girmiştir.

Birleşmiş Milletler Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşmesi



Birleşmiş Milletler Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşmesi, Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından 16 Aralık 1966'da kabul edilen ve taraf devletlerin bireylerin yaşama hakkı, adil yargılanma hakkı, seyahat özgürlüğü, düşünce ve ifade özgürlüğü, din ve vicdan özgürlüğü, örgütlenme özgürlüğü de dahil sivil ve siyasal haklarına saygı göstereceklerini taahhüt ettikleri bir sözleşmedir.

Sözleşme, Türkiye'de 2003 yılında yürürlüğe girmiştir.

Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşmesi



Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşmesi, Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından 16 Aralık 1966'da kabul edilen ve taraf devletlerin bireylere çalışma hakları, sendika ve grev hakkı, sosyal güvenlik hakkı, yeterli bir yaşam standardı hakkı, eğitim hakkı, kültürel hayata katılım hakkı da dahil ekonomik, sosyal ve kültürel haklarına saygı göstereceklerini taahhüt ettikleri bir sözleşmedir.

Sözleşme, Türkiye'de 2003 yılında yürürlüğe girmiştir.

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi



Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, Avrupa Konseyi tarafından 04 Kasım 1950'de imzalanan ve bireylerin yaşam, özgürlük, güvenlik, adil yargılanma ve evlenme hakları ile düşünce, vicdan, din, ifade, toplantı ve dernek kurma özgürlüklerini düzenleyen bir sözleşmedir.

Sözleşme, Türkiye'de 1953 yılında yürürlüğe girmiştir.

Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı



Avrupa Sosyal Şartı, 1961 yılında imzaya açılan ve bireylerin çalışma hakkı, örgütlenme hakkı, sosyal güvenlik hakkı, adil ücret hakkı dahil sosyal ve ekonomik haklarını koruyan bir sözleşmedir.



1996 yılında Avrupa Sosyal Şartı'nda yer alan hakları geliştiren ve yeni haklara yer veren Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı imzaya açılmış ve 1999 yılında yürürlüğe girmiştir.

Türkiye'de, Avrupa Sosyal Şartı 1989 yılında, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı 2007 yılında yürürlüğe girmiştir.

Çalışma Hayatını İlgilendiren Temel Haklara Dair Uluslararası Düzenlemeler

	1930
ILO No. 29 Zorla Çalıştırma Sözleşmesi (1930)	
	1935
	1940
	1945
ILO No. 87 Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi (1948) ILO No. 98 Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi (1949)	
	1950
ILO No. 100 Eşit Ücret Sözleşmesi (1951)	
	1955
ILO No. 105 Zorla Çalışmanın Kaldırılması Sözleşmesi (1957) ILO No. 111 Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi (1958)	
	1960
Avrupa Sosyal Şartı (1961)	
	1965
BM Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşmesi (1966)	
	1970
ILO No. 138 Asgari Yaş Sözleşmesi (1973)	
	1975
	1980
	1985
	1990
	1995
Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı (1996) ILO No. 182 En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi (1999)	
	2000



İş Dünyası ve İnsan Haklarını İlgilendiren Temel Uluslararası Standartlar Nelerdir?

İş dünyasında insan haklarının korunması konusunun özellikle 1970'li yıllardan itibaren uluslararası düzeyde önem kazanmasıyla birlikte, bu alanda çalışan çeşitli uluslararası kuruluşlar şirketlerin sorumluluklarını tarif eden düzenlemeler hazırlanmış ve uygulamaya koymuştur. Bu düzenlemeler şirketlere *bağlayıcı yükümlülükler getirmemekle* birlikte iş dünyasının insan haklarına saygı göstermesi sorumluluğunun küresel bir standart olarak kabul edilmesini sağlamış ve bu alanda şirketlere yasal yükümlülükler getiren düzenlemelerin de zeminini oluşturmuştur.

Bu kapsamda Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD), Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Birleşmiş Milletler (BM) tarafından hazırlanan düzenlemeler uluslararası standartları belirleyen temel kaynaklardır.

İş Dünyası ve İnsan Haklarını İlgilendiren Temel Uluslararası Standartlar

	OECD Çok Uluslu Şirketler İçin Sorumlu İş Yönetimine İlişkin Rehber	ILO Çokuluslu İşletmeler ve Sosyal Politikaya İlişkin İlkeler Üçlü Bildirgesi	Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Haklarına Dair Temel İlkeler	Küresel İlkeler Sözleşmesi
1976	Kabul Tarihi			
1977		Kabul Tarihi		
2000	Güncelleme	Güncelleme		Kuruluş Tarihi
2006		Güncelleme		
2011	Güncelleme		Kabul Tarihi	
2018		Güncelleme		
2022		Güncelleme		
2023	Güncelleme			

3.1



Çok Uluslu Şirketler İçin Sorumlu İş Yönetimine İlişkin OECD Rehberi



Niteliği

Devletler tarafından çok uluslu şirketlere (şirket yapısı veya faaliyetleri uluslararası nitelik taşıyan şirketler) yönelik hazırlanmış tavsiyeleri içerir.



Amacı

Çok uluslu şirketlerin sürdürülebilir kalkınmaya yaptıkları ticari katkıyı artırmak ve ticari faaliyetlerinin insanlar, gezegen ve toplum üzerindeki olumsuz etkilerini asgari düzeye indirmek.



Tarihi

1976 (orijinal metin)
2000 (güncelleme)
2011 (güncelleme)
2023 (güncelleme)



Kapsamı

Rehber genel politikalar yanında aşağıdaki konularda tavsiyeler içermektedir:

- İnsan hakları
- İstihdam ve sanayi ilişkileri
- Çevre
- Rüşvetle ve diğer yolsuzluk biçimleriyle mücadele
- Tüketicilerin çıkarları
- Bilim, teknoloji ve yenilik
- Rekabet
- Vergilendirme



Şirketlerden beklentileri

Uluslararası alanda kabul görmüş insan hakları ve faaliyet gösterdikleri ülkelerin uluslararası insan hakları yükümlülükleri doğrultusunda, ilgili yerel yasalar ve yönetmelikler çerçevesinde:

- İnsan haklarına saygı göstermek, insan hakları ihlallerinden kaçınmak ve insan hakları üzerinde olumsuz etkilerde bulunabilecek durumlara müdahale etmek.
- Kendi faaliyetleri çerçevesinde insan haklarına olumsuz etkilerde bulunmaktan veya bunlara yol açmaktan kaçınmak ve böyle durumlara karşılaştıklarında müdahale etmek.
- Kendileri doğrudan buna yol açmamış olsalar bile iş ilişkileri nedeniyle faaliyetleri, hizmet ve ürünleri ile doğrudan ilgili olan durumlarda, insan hakları üzerindeki olumsuz etkileri önlemek ve hafifletilmesi için yollar aramak.
- İnsan haklarına saygı göstermek için kamuya açık bir politika taahhüdünde bulunmak.
- Büyüklüklerine, faaliyetlerinin niteliğine, bağlamına ve insan hakları üzerinde olumsuz etki risklerinin ciddiyetine uygun olarak insan haklarına ilişkin değerlendirme çalışmaları yürütmek.
- İnsan hakları üzerinde olumsuz etkilere yol açabileceği tespit ettikleri durumlarda, bu etkileri gidermek amacıyla meşru yollardan işbirliği yapmak.



Bağlayıcılığı

Ülkeler gönüllülük esasına göre rehberle uymayı taahhüt ederler. Türkiye'nin de aralarında bulunduğu 38 OECD üyesi ve 13 OECD üyesi olmayan ülke taraf olmuştur.

Rehber ilkeler şirketler için yasal olarak bağlayıcı değildir, ancak kılavuz ilkelerin uygulanmasını ve bunlara uyulmasını sağlamakla yükümlü olan imzacı hükümetler için bağlayıcıdır.



Uygulama mekanizması

Rehberle uymayı taahhüt eden devletlerin rehberin etkin uygulamasını sağlamak amacıyla Sorumlu İş Yönetimi için Ulusal Temas Noktaları belirlemeleri gerekir. Ulusal temas noktaları, rehberin tanıtım faaliyetlerini gerçekleştirmek, rehberdeki prensiplere ve standartlara ilişkin başvuruları değerlendirmek ve ortaya çıkabilecek sorunların çözümüne katkıda bulunmak ile sorumludur. Ulusal temas noktaları, rehberin uygulanmasının teşvik edilmesine yönelik faaliyetlerini yıllık olarak OECD sekreteryasına raporlar.

Rehberde yer alan prensiplerin ve standartların ihlallerine ilişkin konu ile ilgili olan her kişi veya kurum ulusal temas noktalarına başvuru yapabilir. Ulusal temas noktaları, başvuruda yer alan iddialara yönelik olarak rehberde yer alan prensiplere ve standartlara ilişkin hükümlerin ihlaline dair maddi kanıtları araştırır ve bu araştırmanın sonucuna göre başvuruyu kabul veya reddeder. Ulusal temas noktaları aracılığıyla bir araya gelen tarafların uzlaşmasını sağlaması durumunda konu ile ilgili nihai bir rapor, uzlaşma sağlanamaması durumunda ulusal temas noktalarının görüş ve önerilerini içeren bir rapor hazırlanır ve kamuya açık şekilde paylaşılır.

Türkiye'de rehberi tanıtmak, şikayetleri incelemek ve karara bağlamak üzere, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, Teşvik Uygulama ve Yabancı Sermaye Genel Müdürlüğü Türkiye Ulusal Temas Noktası olarak görevlendirilmiştir.



Destekleyici doküman(lar)

- OECD Sorumlu İş Davranışlarına İlişkin Özen Yükümlülüğü Rehberi (2018)
- OECD sektörel ve konu bazlı özen yükümlülüğü rehberleri (tarım, hazır giyim ve ayakkabı, maden çıkarma, mineraller, çocuk işçiliği, kurumsal yatırım)

3.2



İLO Çokuluslu İşletmeler ve Sosyal Politikaya İlişkin İlkeler Üçlü Bildirgesi

	Niteliği	Çok uluslu şirketlere yönelik tavsiye niteliğinde ilkeleri içerir. İşgücü ve istihdam konusunda hükümetler, işverenler ve işçiler tarafından birlikte hazırlanmış ve kabul edilmiş tek ve en kapsamlı küresel araç olarak kabul edilir.
	Amacı	Çokuluslu şirketlerin ekonomik ve sosyal kalkınmaya ve herkes için insana yakışır işin sağlanmasına olumlu katkıda bulunmasını teşvik etmek ve faaliyetlerinin neden olabileceği zorlukları en aza indirmek.
	Tarihi	1977 (orijinal metin) 2000 (güncelleme) 2006 (güncelleme) 2017 (güncelleme) 2022 (güncelleme)
	Kapsamı	Bildirge genel politikalar yanında aşağıdaki konulardaki ilkeleri düzenlemektedir: - İstihdam - İstihdamın desteklenmesi - Sosyal güvenlik - Zorla veya zorunlu çalıştırmanın ortadan kaldırılması - Çocuk işçiliğinin etkili biçimde ortadan kaldırılması - Fırsat ve muamele eşitliği - İstihdam güvenliği - Eğitim - Çalışma ve yaşam koşulları - Ücretler, yan haklar ve çalışma koşulları - Sağlık ve güvenlik - Endüstriyel ilişkiler - Örgütlenme özgürlüğü ve sendikalaşma hakkı - Toplu sözleşme - İstişare - Çözüm yollarına erişim ve şikayetlerin incelenmesi - İş uyuşmazlıklarının çözümü

	Şirketlerden beklentileri	Kendi faaliyetleri aracılığıyla veya iş ilişkilerinin bir sonucu olarak karışabilecekleri insan hakları üzerindeki fiili veya potansiyel olumsuz etkileri tespit etmek, değerlendirmek ve meydana gelen olumsuz etkileri hafifletmek. Bu beklentilerin uygulamasına yönelik süreç tarif edilmemiştir.
	Bağlayıcılığı	Bildirge tavsiye niteliğinde olup, bağlayıcı bir nitelik taşımamaktadır.
	Uygulama mekanizması	Bildirgenin ulusal düzeyde uygulamasının desteklenmesine yönelik farkındalık artırmak, kapasite geliştirmek ve işbirliği platformları oluşturmak üzere üçlü bildirgenin tarafları olan hükümetler, işverenler ve işçilerin ulusal odak noktaları atamaları teşvik edilmektedir. Ancak, ulusal odak noktası atayan ülke sayısı sınırlı kalmıştır. Türkiye tarafından bir odak noktası belirlendiğine dair bilgiye ulaşılamamıştır.
	Destekleyici doküman(lar)	İLO Çokuluslu İşletmeler ve Sosyal Politikaya İlişkin İlkeler Üçlü Bildirgesi – İşletmeler İçin Öz-Değerlendirme Aracı (2022)

3.3



Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi

	Niteliği	İnsan hakları, işgücü, çevre ve yolsuzlukla mücadele alanlarında on ilke belirleyen, şirketler için ilke temelli bir çerçeve; aynı zamanda hükümetler, şirketler, işçi örgütleri ve sivil toplum kuruluşlarını içeren bir iletişim ağıdır. 160'ın üzerinde ülkede 15.000'in üzerinde şirket ve 5.000'in üzerinde şirket dışı üyesi bulunmaktadır. Şubat 2024 tarihi itibarıyla Türkiye'de aralarında sivil toplum kuruluşlarının da olduğu 494 katılımcısı vardır.
	Amacı	Dünya çapında şirketlerin sürdürülebilir ve sosyal açıdan sorumlu politikalar benimsemelerini sağlamak.
	Tarihi	2000
	Kapsamı	Sözleşme, 5 başlık altında 10 ilkeden oluşur: - İnsan hakları - İş dünyası, ilan edilmiş insan haklarını desteklemeli ve haklara saygı duymalı. - İş dünyası, insan hakları ihlallerinin suç ortağı olmamalı. - Çalışma standartları - İş dünyası, çalışanların sendikalaşma ve toplu müzakere özgürlüğünü desteklemeli. - Zorla ve zorunlu işçi çalıştırma uygulamasına son verilmeli. - Her türlü çocuk işçi çalıştırılmasına son verilmeli. - İşe alım ve işe yerleştirmede ayrımcılığa son verilmeli - Çevre - İş dünyası, çevre sorunlarına karşı ihtiyati yaklaşımları desteklemeli. - Çevresel sorumluluğu artıracak her türlü faaliyete ve oluşuma destek vermeli. - Çevre dostu teknolojilerin gelişmesini ve yaygınlaşmasını desteklemeli. - Yolsuzlukla mücadele 10 iş dünyası, rüşvet ve haraç dahil her türlü yolsuzlukla savaşmalı.
	Şirketlerden beklentileri	- İnsan haklarına saygı göstermek (bir şirketin insan haklarını ihlal etmekten kaçınmak için gerekli özeni göstermesi ve dahil olduğu olumsuz insan hakları etkilerini ele alması gerektiği anlamına gelir) ve bu kapsamda; - İnsan hakları, çalışma standartları, çevre ve yolsuzlukla mücadele alanlarındaki sorumluluklarının kapsamını belirlemek,

		- Sözleşme ilkelerinin hayata geçirilmesine yönelik taahhütte bulunmak (taahhüdün şirketin en üst düzey yetkilisi tarafından yazılı bir şekilde beyan edilmesi), - İnsan hakları ihlallerini değerlendirmek, korumaya yönelik tedbir almak, iyileştirme faaliyetleri yürütmek, etki izlemesi yapmak ve raporlandırmak. - İnsan haklarını desteklemek ve bu kapsamda insan haklarına saygı göstermeye yönelik eylemleri tamamlayıcı nitelikte olacak şekilde kadınlar, çocuklar, engelliler, yerli halklar, göçmen işçiler, yaşlılar vb. dahil olmak üzere hassas grupların haklarına özel önem vererek gönüllü eylemlerde bulunmak.
	Bağlayıcılığı	Sözleşme bağlayıcı değil yönlendirici niteliktedir. Üyelik tamamen gönüllülük esasına dayalı olup, herhangi bir yasal yükümlülüğü bulunmamaktadır. Üyelerden ilkelerin hayata geçirilmesine ilişkin faaliyetlerini raporlamaları (şirketler için yıllık, şirket dışı kuruluşlar için iki senede bir) beklenmektedir. Üyelerin sözleşme ilkelerini desteklediklerini beyan etmeleri, bu ilkeleri yerine getirdiklerinin kabul edildiği veya onaylandığı anlamının taşımadığı belirtilmektedir.
	Uygulama mekanizması	Sözleşmenin uygulamasını desteklemek üzere ülke düzeyinde yerel ağlar kurulması önerilmektedir. Dünya genelinde Türkiye'nin de içinde bulunduğu 80'den fazla ülkede yerel ağ bulunmaktadır. Türkiye'de yer alan yerel ağ, 2013 yılında TÜSİAD ve TİSK arasında bir platform olarak kurulmuş, 2023 yılında "Küresel İlkeler Sözleşmesi İmzacıları" Derneği adını almıştır. Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi Türkiye Ağı, sözleşme ilkelerinin Türkiye iş dünyasında yaygınlaşmasını sağlamak, sorumlu iş uygulamalarını artırarak ve iyi uygulamaları yaygınlaştırarak Türkiye'nin sürdürülebilir kalkınmasına katkı sağlamak amacıyla kaynak ve araç sağlamakta ve bu işbirliklerinin kurulması için bir buluşma noktası işlevi görmektedir.
	Destekleyici doküman(lar)	Küresel İlkeler Sözleşmesi tarafından hazırlanmış çeşitli tematik rehberler bulunmaktadır. Örneğin: - İş Dünyası Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Rehberi (2020) - Sürdürülebilir İş İçin Aksiyona Geçme Rehberi (2018) - İnsan Haklarına Saygılı İş Yapma Rehberi (2016) - İnsan Hakları Politikası Geliştirme Rehberi (2015) - Tedarik Zinciri Sürdürülebilirliği – Sürekli İyileştirme için Pratik Rehber (2000)

3.4



Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Haklarına Dair Rehber İlkeler



Niteliği

Tüm Devletler ile büyüklükleri, sektörleri, konumları, sahipleri ve yapılarına bakılmaksızın hem çok uluslu hem de diğer her türlü şirkete yönelik rehber ilkeler.



Amacı

Şirketlerin ticari faaliyetleri kapsamında oluşabilecek insan hakları ihlallerini önlemek, oluşan ihlallere müdahale edilmesini sağlamak.



Tarihi

2011



Kapsamı

Üç başlık altında temel ve operasyonel ilkeler sınıflandırması ile toplam 31 rehber ilke yer almaktadır:

- Devletin insan haklarını koruma ödevi
 - Temel ilkeler (rehber ilke 1-2)
 - Operasyonel ilkeler
 - Devletin genel yasal düzenleme ve politika işlevleri (rehber ilke 3)
 - Devlet-iş dünyası bağı (rehber ilke 4-6)
 - Çatışmadan etkilenen alanlarda iş dünyasının insan haklarına saygı göstermesinin desteklenmesi (rehber ilke 7)
 - Politika tutarlılığının sağlanması (rehber ilke 8-10)
- Şirketlerin insan haklarına saygı gösterme sorumluluğu
 - Temel ilkeler (rehber ilke 11-15)
 - Operasyonel ilkeler
 - Politika taahhüdü (rehber ilke 16)
 - İnsan haklarına ilişkin durum tespiti (rehber ilke 17-21)
 - Telafi edici çözüm üretme (rehber ilke 22)
 - Bağlam meseleleri (rehber ilke 23-24)
- Telafi edici çözüme erişime
 - Temel ilkeler (rehber ilke 25)
 - Operasyonel ilkeler
 - Devlet temelli hukuki mekanizmalar (rehber ilke 26)
 - Devlet temelli yargı dışı şikayet mekanizmaları (rehber ilke 27)
 - Devlet temelli olmayan şikayet mekanizmaları (rehber ilke 28-30)
 - Yargı dışı şikayet mekanizmaları için etkililik kriterleri (rehber ilke 31)



Şirketlerden beklentileri

- İnsan haklarını ihlal etmekten kaçınmak ve meydana gelen her türlü etkiye müdahale etmek amacıyla;
- İnsan haklarına saygı yükümlülüğünü yerine getireceğine dair bir politika taahhüdünde bulunmak,
 - Kendi faaliyetleri ve değer zinciri kapsamında insan haklarına olası olumsuz etkilerinin belirlenmesi, önlenmesi ve ele alınmasına yönelik düzenli durum tespiti yapmak,
 - Doğrudan veya dolaylı olarak sebep olduğu olumsuz insan hakları etkilerinin iyileştirilmesi için gerekli tedbirleri almak ve etkilerini izlemek.

Şirketlerin değer zincirlerinde çok sayıda kuruluşun bulunduğu durumlarda, bunların tümünde olumsuz insan hakları etkilerine yönelik durum tespiti yapılması zor olacağından, şirketlerden olumsuz insan hakları etkileri riskinin en belirgin olduğu genel alanları belirlemeleri ve insan haklarına ilişkin durum tespitini bu alanlar bağlamında önceliklendirmeleri beklenmektedir.



Bağlayıcılığı

Rehber ilkelerin uygulanmasına yönelik herhangi bir yaptırım mekanizması bulunmamaktadır.



Uygulama mekanizması

Rehber ilkelerin uygulanmasına yönelik öngörülmuş bir mekanizma bulunmamaktadır. Bazı devletler rehber ilkelerin uygulanmasına yönelik ulusal eylem planları oluşturmaktadır. Halihazırda 30'a yakın ülke ulusal eylem planı hazırlamış, 20'den fazla ülkede hazırlamayı taahhüt etmiştir. Türkiye'de henüz bir ulusal eylem planı bulunmamakla beraber, 2021 yılında hazırlanan İnsan Hakları Eylem Planı kapsamında yer alan ilgili hedef doğrultusunda, Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Haklarına Dair Rehber İlkeler temel alınarak, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü tarafından "Çalışma Hayatına İlişkin Ulusal Rehber İlkeler" geliştirilmiştir.



Destekleyici doküman(lar)

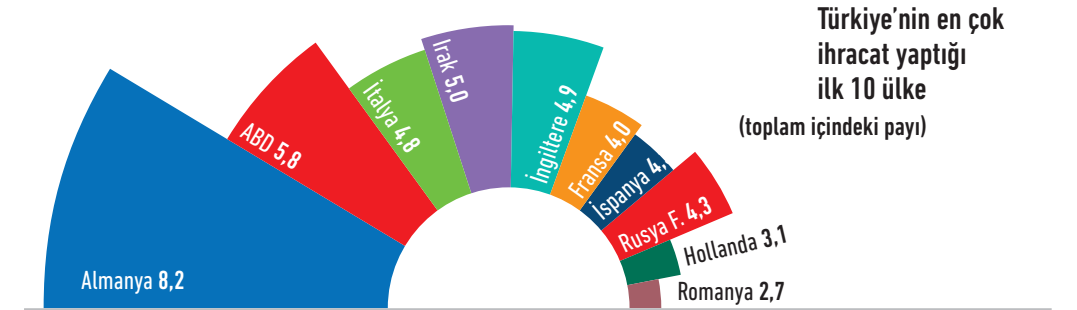
Şirketlerin İnsan Haklarına Saygı Gösterme Sorumluluğu: Açıklamalı Rehber (2012)



İş Dünyasında İnsan Haklarının Korunmasına Yönelik Özen Yükümlülüğüne Dair Bağlayıcı Düzenlemeler Nelerdir?

İş dünyasının insan haklarına saygı göstermesini sağlamak için gönüllülük esasına dayalı uluslararası standartların yeterli olmayabileceğinin anlaşılması üzerine, özellikle 2000'li yılların başından bu yana sorumluluğa dayalı bağlayıcı olmayan düzenlemeleri desteklemek üzere hesap verebilirliğe dayalı bağlayıcı düzenlemeler de oluşturulmaya başlanmıştır.

Bu kapsamda başta Türkiye'nin en çok ihracat yaptığı ilk 10 ülke arasında yer alan Almanya, İngiltere, Fransa ve Hollanda olmak üzere, farklı ülkeler iş dünyasında insan haklarının korunmasına yönelik özen yükümlülüğüne dair ulusal düzeyde yasal düzenlemeler hazırlamış ve şirketler için bağlayıcı yükümlülükler getirmiştir. Avrupa Birliği düzeyinde de şirketler için zorunlu insan hakları ve çevresel özen yükümlülüğünü içeren bir direktif hazırlanmış ve 15 Mart 2024 tarihinde kabul edilmiştir.



Kaynak: Ticaret Bakanlığı, Dış Ticaret İstatistikleri (2023)

İş dünyasında insan haklarının korunmasına yönelik uluslararası ve ulusal düzeylerde özen yükümlülüğüne dair düzenlemeler

	2010
California Tedarik Zincirlerinde Şeffaflık Kanunu (2010)	
	2015
Birleşik Krallık Modern Kölelik Kanunu (2015)	
Fransa Kurumsal Özen Yükümlülüğü Kanunu (2017)	
Avusturya Modern Kölelik Kanunu (2018)	
Avustralya Modern Kölelik Kanunu (2019)	
Hollanda Çocuk İşçiliği Özen Yükümlülüğü Kanunu (2019)	
	2020
Meksika Kurumsal Sürdürülebilirlik ve Özen Yükümlülüğü Kanun Teklifi (2020)	
Belçika Tedarik Zincirinde Özen Yükümlülüğü Kanun Teklifi (2020)	
Hollanda Uluslararası Sorumlu ve Sürdürülebilir İşletme Yönetimi Kanun Teklifi (2021)	
Uygur Zorla Çalıştırmayı Önleme Kanunu (2021)	
Norveç Şeffaflık Kanunu (2022)	
Japonya Sorumlu Tedarik Zincirlerinde İnsan Haklarına Saygı Gösterilmesine Dair Rehber İlkeler (2022)	
Brezilya İş Dünyası ve İnsan Haklarına İlişkin Kanun Teklifi (2022)	
İsviçre Çatışmadan Etkilenen Bölgelerden Gelen Maden ve Metaller ile Çocuk İşçiliğine İlişkin Özen Yükümlülüğü ve Şeffaflık Yönetmeliği (2022)	
Yeni Zelanda Modern Kölelik Kanun Teklifi (2023)	
Almanya Tedarik Zincirinde Şirketlerin Özen Yükümlülüğü Hakkında Kanun (2023)	
Kanada Tedarik Zincirlerinde Zorla Çalıştırma ve Çocuk İşçiliğine Karşı Mücadele Kanunu (2023)	
Avrupa Birliği Kurumsal Sürdürülebilirlik Özen Yükümlülüğü Direktifi (2024)	
	2025

4.1

Avrupa Birliği Kurumsal Sürdürülebilirlik Özen Yükümlülüğü Direktifi

	Niteliği	Şirketlerin kendi faaliyetleri, iştiraklerinin faaliyetleri ve faaliyet zincirlerindeki iş ortakları tarafından yürütülen faaliyetler bakımından insan hakları üzerindeki mevcut ve potansiyel olumsuz etkiler ile çevresel olumsuz etkilere ilişkin yükümlülükleri ve sorumlulukları ile ilgili kuralları belirleyen yasal bir düzenlemedir. <i>"İş ortağı"</i>, şirketin faaliyetleri, ürünleri veya hizmetleri ile ilgili ticari bir anlaşması olan veya şirketin faaliyetleri, ürünleri veya hizmetleri ile ilgili ticari faaliyetler yürüten kuruluşları kapsar. <i>"Faaliyet zinciri"</i>, hammaddelerin, ürünlerin veya ürün parçalarının tasarımı, çıkarılması, tedariki, üretimi, nakliyesi, depolanması ve tedariki ve ürünün veya hizmetin geliştirilmesi dahil olmak üzere, bir şirketin yukarı yönlü iş ortaklarının faaliyetleri ile bir şirketin aşağı yönlü iş ortaklarının ürünün dağıtımı, nakliyesi, depolanması ve elden çıkarılması ile ilgili faaliyetlerini kapsar.
	Tarihi	2024
	Kapsamı	Direktif kapsamında ele alınması beklenen insan haklarına aşağıdakilerin dahil olduğu belirtilmiştir: - ILO Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi kapsamındaki beş temel hak: - Örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkı. - Zorla çalıştırmanın giderilmesi. - Çocuk işçiliğinin sonlandırılması. - İstihdam ve meslekle ilgili ayrımcılığın giderilmesi. - Güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamının sağlanması. - Uluslararası insan hakları düzenlemelerinde yer alan haklar ve yasalar: - Yaşam hakkı. - İşkencenin, zalimce, insanlık dışı veya aşağılayıcı muamelenin yasaklanması. - Özgürlük ve güvenlik hakkı. - Bir kişinin özel hayatına, ailesine, evine veya haberleşmesine keyfi veya hukuka aykırı müdahalenin ve onur veya itibarına hukuka aykırı saldırıların yasaklanması. - Düşünce, vicdan ve din özgürlüğüne müdahale yasağı. - Yaşam geliri dahil olmak üzere adil ve elverişli çalışma koşullarından yararlanma hakkı, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları ve çalışma saatlerinin makul şekilde sınırlandırılması hakkı. - Yeterli barınmaya erişiminin (işyeri tarafından konaklama sağlandığı durumlarda) ve işçilerin işyerinde yeterli yiyecek, giyecek, su ve sanitasyona erişiminin kısıtlanması yasağı. - Çocuğun mümkün olan en yüksek sağlık standardına ulaşma, eğitim, yeterli yaşam standardına sahip olma, ekonomik sömürden korunma, sağlığına veya gelişimine zarar verebilecek her türlü işte çalıştırılmaktan korunma, her türlü cinsel istismara karşı korunma ve insan ticaretinden korunma hakkı. - Zorunlu eğitimin tamamlandığı yaştan altıda ve her durumda 15 yaşından küçük çocukların çalıştırılmasının yasaklanması. - Çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerinin yasaklanması. - Zorla çalıştırmanın yasaklanması. - Her türlü kölelik ve köle ticaretinin yasaklanması. - Dernek kurma, toplanma, örgütlenme ve toplu sözleşme hakkı. - İstihdamda eşit muamele hakkı.

		- Herhangi bir çevresel bozulmaya neden olmanın yasaklanması. - Bireylerin, grupların ve toplulukların toprak ve kaynaklara sahip olma ve geçim kaynaklarından mahrum bırakılmama hakkı.
	Kapsamına giren şirketler	- Aşağıdaki şirketler doğrudan direktif kapsamında yer almaktadır: 5.000'den fazla çalışanı ve dünya çapında net cirosu 1.5 milyar Euro'nun üzerinde olan AB şirketleri (direktifin yürürlüğe girmesinden üç yıl sonra) 3.000'den fazla çalışanı ve dünya çapında net cirosu 900 milyon Euro'nun üzerinde olan AB şirketleri (direktifin yürürlüğe girmesinden dört yıl sonra) 1.000'den fazla çalışanı ve dünya çapında net cirosu 450 milyon Euro'nun üzerinde olan AB şirketleri (direktifin yürürlüğe girmesinden beş yıl sonra) - AB'de 450 milyon Euro'nun üzerinde net ciro elde eden şirketler - Finansal hizmetler geçici olarak direktifin kapsamı dışında bırakılacaktır. - AB'deki KOBİ'ler doğrudan direktif kapsamında yer almamaktadır, ancak direktif kapsamına giren şirketlerin tedarik zincirlerinde yer alan küçük ve orta ölçekli işletmeler direktifin uygulamasından dolayı olarak etkileneceklerdir.
	Şirketlerden beklentileri	Faaliyet zincirlerindeki insan hakları ihlalleri, çevresel zararlar ve yolsuzlukların önlenmesine yönelik özen gösterme kapsamında; - Özen yükümlüğünü şirket politikalarına dahil etmek, - Kendi faaliyetlerinden veya iştiraklerinin / iş ortaklarının faaliyetlerinden kaynaklanan mevcut ve olası olumsuz etkileri tespit etmek ve değerlendirmek, - Olası olumsuz etkileri önlemek, mevcut olumsuz etkileri iyileştirmek için gerekli tedbirleri almak (tüm olumsuz etkileri ele almak mümkün olmadığında, etkinin ciddiyetine ve gerçekleşme olasılığına göre önceliklendirme yaparak), - Olumsuz etkilere dair şikayetlerin ele alınması için adil, kamuya açık, erişilebilir, öngörülebilir ve şeffaf bir prosedür oluşturmak, - Olumsuz etkilerin belirlenmesi, önlenmesi ve iyileştirilmesi amacıyla yürütülen çalışmaların yeterliliğini ve etkinliğini izlemeye yönelik düzenli izleme çalışması yapmak, - Yürütülen çalışmaları yıllık olarak kamuya açık şekilde raporlamak. Şirketlerden ayrıca iş ortakları olan küçük ve orta ölçekli işletmelere hedefe yönelik kapasite geliştirme, eğitim ve doğrudan veya dolaylı finansman desteği sağlamaları beklenmektedir.
	Bağlayıcılığı	Direktif, şirketlerin tedarik zincirlerindeki insan hakları ihlalleri, çevresel zararlar ve yolsuzluklar gibi riskleri belirlemek, önlemek ve ele almak için sorumluluk almalarını zorunlu kılmaktadır. Her AB ülkesinin, şirketlerin direktif yükümlülüklerine uyup uymadığını izlemek üzere bir denetim makamı ataması, ihlal halinde uygulanacak para cezaları da dahil olmak üzere cezalara ilişkin kuralları belirlemesi ve bunların uygulanmasını sağlamak için gerekli tedbirleri alması gerekmektedir. Direktif hükümlerine uymayan şirketler için şu cezalar öngörülmektedir: - Para cezası (şirketin dünya çapındaki net cirosunun yüzde 5'ine varan miktarda). - Şirketin para cezasını geçerli süre içinde ödememesi halinde sorumlu şirketi ve ihlalin niteliğini belirten bir kamuoyu açıklaması yapılması. - Mağdurların zararının tazmin edilmesi.
	Destekleyici doküman(lar)	Avrupa Sürdürülebilirlik Raporlama Standartları (2023)

4.2

Almanya Tedarik Zincirlerinde Şirketlerin Özen Yükümlülüğü Hakkında Kanun

	Niteliği	Şirketlere kendi faaliyet alanları ve tedarik zincirlerinde insan haklarına yönelik veya çevresel risklerin önlenmesi amacıyla özen yükümlülüğü getiren yasal bir düzenlemedir. <i>"Kendi faaliyet alanı";</i> şirketin amacına ulaşmak için yaptığı her türlü faaliyeti kapsar. Yurt içinde veya yurt dışında bir yerde gerçekleştirilip gerçekleştirilmediğine bakılmaksızın, ürünlerin üretilmesi ve değerlendirilmesi ve hizmet sağlanması için her türlü faaliyeti içerir. <i>"Tedarik zinciri";</i> hammaddenin çıkarılmasından nihai müşteriye teslimine kadar ürünlerin imalatı ve hizmetlerin yerine getirilmesi için gerekli olan yurt içi ve yurt dışındaki tüm adımları kapsar ve (a) bir şirketin kendi iş alanındaki faaliyetini, (b) doğrudan bir tedarikçinin faaliyetini ve (3) ara tedarikçinin faaliyetini içerir. <i>"Doğrudan tedarikçi";</i> şirketin ürününün imalatı veya ilgili hizmetin sağlanması ve bu hizmetten faydalanılması için tedarik faaliyeti gerekli olan malların teslimi veya hizmetlerin sağlanmasına ilişkin bir sözleşmenin ortağıdır. <i>"Ara tedarikçi";</i> doğrudan tedarikçi olmayan ve şirketin ürününün imalatı veya ilgili hizmetin sağlanması ve bu hizmetten faydalanılması için tedarik faaliyeti gerekli olan bir şirkettir.
	Tarihi	2023
	Kapsamı	Kanun kapsamında insan haklarıyla ilgili bir risk, aşağıdaki yasaklardan birinin ihlal edilmesi açısından yeterli olasılığın bulunduğu durum olarak tanımlanmıştır: - İstihdam yaşının 15'ten az olmamasını öngören istihdam yeri hukukuna göre, zorunlu eğitimin sona erdiği yaşın altındaki bir çocuğun çalıştırılmasının yasaklanması. 18 yaşın altındaki çocuklar için en kötü biçimlerdeki çocuk işçiliğinin yasaklanması. - Kişileri zorla çalıştırma yasağı. - İşyeri ortamında, özellikle ekonomik veya cinsel sömürü ve aşağılama yoluyla, her türlü köleliğin, köle benzeri uygulamaların, serfiliğin veya diğer tahakküm veya baskı biçimlerinin yasaklanması. - Yürürlükteki istihdam yeri hukuku kapsamında geçerli olan iş güvenliği yükümlülüklerine riayet etmeme yasağı. - Sendikal özgürlüğe uymama yasağı. - İstihdamın şartları bakımından gerekçelendirilmediği sürece, ulusal ve etnik köken, sosyal köken, sağlık durumu, engellilik, cinsel yönelim, yaş, cinsiyet, siyasi görüş, din veya dünya görüşü gibi sebeplerle istihdamda eşit olmayan muamelede bulunma (ayrımcılık) yasağı. - Adil (makul) bir ücretten mahrum bırakılma yasağı. - Zararlı toprak tahribatına, su kirliliğine, hava kirliliğine, zararlı gürültü emisyonuna veya aşırı su tüketimine yol açma yasağı. - Kullanımı bir kişinin geçimini güvence altına alan arazi, orman ve suyun edinimi, geliştirilmesi veya diğer kullanımlarında yasadışı tahliye yasağı ve arazi, orman ve sudan hukuka aykırı olarak yoksun bırakılma yasağı. - Şirketin talimat veya kontrollerindeki eksiklik nedeniyle güvenlik personelinin işkence ve zalimane, insanlık dışı veya aşağılayıcı muamele yasağını ihlal etmesi, hayati tehlike veya yaralanmaya sebep olması veya sendikal özgürlüğü kısıtlaması halinde şirketin kurumsal koruma için özel veya kamu güvenlik güçlerini görevlendirme veya bunlardan yararlanma yasağı.

	Kapsamına giren şirketler	Yönetim merkezi, merkez şubesi, idari merkezi veya şirket sözleşmesinde yer alan merkezi Almanya'da bulunan; - en az 3.000 çalışanı olan şirketler (Ocak 2024'e kadar) - en az 1.000 çalışanı olan şirketler (Ocak 2024 itibarıyla) (Not: 2024 yılında yaklaşık 4.800 firmanın kanundan etkileneceği öngörülmektedir)
	Şirketlerden beklentileri	İnsan haklarına yönelik veya çevresel riskleri önlemek, en aza indirmek veya insan hakları ihlallerini veya çevresel yükümlülükleri sona erdirmek amacıyla, aşağıdakileri içerecek şekilde insan haklarına ve çevreye yönelik özen yükümlülüklerini uygun bir şekilde gözetmek: - Bir risk yönetimi kurmak. - Şirket içi yetki alanını belirlemek. - Bir ilkesel bildirge sunmak. - Bir şikayet prosedürü kurmak. - Şirketlerin kendi faaliyetleri ve doğrudan tedarikçilerine yönelik olarak (ve ara tedarikçiler tarafından insan haklarına yönelik veya çevresel bir yükümlülüğün ihlal edildiğini gösteren doğrulanabilir bir bilgi olduğu durumlarda ara tedarikçilere yönelik olarak); - Düzenli risk analizi yapmak. - Kendi faaliyet alanında ve doğrudan tedarikçilere yönelik elverişli önleyici tedbirler sağlamak. - İyileştirici tedbirler almak. - Belgelendirmek ve rapor sunmak.
	Bağlayıcılığı	Şirketlerin kanun kapsamındaki yükümlülüklerini yerine getirmemesi durumunda karşılaşılabilecek yaptırımlar şunlardır: - İdari para cezası (para cezası tutarları 800 bin Euro'ya veya yıllık küresel cironun yüzde 2'sine kadar çıkabilmektedir; ciroya dayalı ceza sistemi sadece yıllık ciro su 400 milyon Euro'nun üzerinde olan şirketler için geçerlidir). - Tedarik, inşaat veya hizmet alanlarında kamu ihalelerine katılmaktan men edilme (üç yıla kadar süre ile). Federal Ekonomi ve İhracat Kontrol Dairesi (Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle - BAFA) kanunun uygulanmasında geniş kapsamlı denetim yetkilerine sahiptir. Kanun kapsamında hak ihlaline uğradığını iddia eden herkes, yerel bir sendika veya sivil toplum kuruluşuna, haklarını yasal olarak ileri sürebilmesi için dava yürütme yetkisi verebilir. Kanun kapsamındaki yükümlülüklerin ihlalinin, özel hukuktan kaynaklanan herhangi bir sorumluluğa yol açmadığı ayrıca belirtilmiştir.
	Destekleyici doküman(lar)	Risklerin Belirlenmesi, Değerlendirilmesi ve Önceliklendirilmesi: Alman Tedarik Zincirinde Özen Yükümlülüğü Kanunu Kapsamında Risk Analizi Rehberi (2022)

4.3 Fransa Kurumsal Özen Yükümlülüğü Kanunu

	Niteliği	Şirketlerin kendi faaliyetleri, kontrollerinde olan şirketlerin faaliyetleri ve ticari ilişki içerisinde bulundukları tüm sözleşmeli veya sözleşmesiz tedarikçi şirketlerin faaliyetlerinde ortaya çıkan olumsuz etkilerin ve risklerin belirlenmesi, önlenmesi ve azaltılmasına ilişkin yükümlülükleri ve sorumlulukları ile ilgili kuralları belirleyen yasal bir düzenlemedir.
	Tarihi	2017
	Kapsamı	Kanunun özen yükümlülüğü kapsamına aldığı haklar veya yasaklar ayrı bir madde altında düzenlenmemiş, ancak özen planının hedefi kapsamında önlenmesi gereken durumların aşağıdakiler olduğu belirtilmiştir: - İnsan hakları ve temel özgürlüklerin ağır ihlali - Ciddi bedensel yaralanma - Ciddi çevresel zarar veya sağlık riskleri
	Kapsamına giren şirketler	- Fransa'da 5.000'den fazla çalışanı bulunan şirketler (merkezi Fransa'da bulunan şirketler için) - Dünyada 10.000'den fazla çalışanı bulunan şirketler (merkezi Fransa'da veya yurtdışında bulunan şirketler için)
	Şirketlerden beklentileri	Aşağıdakileri içeren bir özen planı hazırlamak ve kamuya açık şekilde paylaşmak: - Riskleri tanımlayan, analiz eden ve önceliklendiren bir haritalama. - Şirketin yerleşik bir ticari ilişki sürdürdüğü bağlı ortaklıkların, alt yüklenicilerin veya tedarikçilerin durumunun risk haritalamasına uygun olarak düzenli olarak değerlendirilmesine yönelik prosedürler. - Riskleri azaltmak veya ciddi ihlalleri önlemek için uygun eylemler. - İlgili şirketin sendika örgütlerinin temsilcileriyle işbirliği içinde geliştirilen, mevcut veya fiili risklere dair bildirimleri içeren bir uyarı mekanizması. - Uygulanan önlemlerin takip edilmesine ve bunların verimliliğinin değerlendirilmesine yönelik bir izleme planı.
	Bağlayıcılığı	Rapor hazırlama yükümlülüğünü yerine getirmeyen şirketler için; - İlgili kişi veya kurumlar tarafından yargıya başvurulabilir ve hakim kararıyla bu yükümlülüğün yerine getirilmesi talep edilebilir. - Hakim tarafından 10 milyon Euro'ya kadar, eğer yükümlülüğün ihlal edilmemesi halinde önlenebilecek olan bir zarara yol açıyorsa 30 milyon Euro'ya kadar para cezasına hükmedilebilir.

4.4 Birleşik Krallık Modern Kölelik Kanunu

	Niteliği	Modern kölelikle mücadele etmek üzere tasarlanmış kanun kapsamında şirketlere de tedarik zincirlerini şeffaf hale getirme ve kendi faaliyetleri ile tedarik zincirleri kapsamında zorla çalıştırma ve insan ticaretinin önlenmesine yönelik aldıkları tedbirleri kamuya açık şekilde raporlama yükümlülüğü getiren yasal bir düzenlemedir.
	Tarihi	2015
	Kapsamı	Kanun şirketlerin özen yükümlülüğü kapsamına sadece modern kölelik ile ilgili aşağıdaki hak ihlallerini dahil etmiştir: - Bir kişinin diğerini köle veya kul olarak tutması. - Bir kişinin diğerini zorla çalıştırması. - Bir kişinin istismar amacıyla bir başka kişinin bir yerden başka bir yere seyahat etmesini ayarlaması veya kolaylaştırması.
	Kapsamına giren şirketler	Faaliyetlerinin herhangi bir bölümünü Birleşik Krallık'ta gerçekleştiren ve küresel yıllık cirosu 36 milyon £ (Pound) veya daha fazla olan şirketler.
	Şirketlerden beklentileri	Yıllık olarak kendi faaliyetleri ve tedarik zincirinin herhangi bir aşaması kapsamında kölelik ve insan ticaretinin önlenmesi için alınan tedbirleri açıklayan bir beyanname yayınlamak ve kamuya açık şekilde paylaşmak.
	Bağlayıcılığı	Kanun kapsamındaki yükümlülüklerini yerine getirmeyen şirketler hakkında tedbir kararı alınması için hukuk davası açılabilir. Mahkeme tarafından verilen tedbir kararına uyulmaması halinde ise mahkeme emrine itaatsizlik dolayısıyla ilgili şirket herhangi bir üst sınırı olmayan bir para cezası ile karşı karşıya kalabilmektedir.



4.5.a

Hollanda Çocuk İşçiliği Özen Yükümlülüğü Kanunu

	Niteliği	Hollanda'da kayıtlı şirketlerin ve Hollanda pazarına ürün veya hizmet sunan şirketlerin tedarik zincirlerinde çocuk işçi çalıştırma riskine ilişkin durum tespiti yaptıklarını beyan etmelerini gerektiren yasal bir düzenlemedir.
	Tarihi	2019 (Kanun 2019 yılında kabul edilmiş, 2022 yılında yürürlüğe girmesi öngörülmüş, ancak henüz uygulamaya geçirilmemiştir. Uluslararası Sorumlu ve Sürdürülebilir İş Yönetimi Kanunu'nun kabul edilmesi halinde yürürlükten kaldırılacaktır.)
	Kapsamı	Kanun özen yükümlülüğü kapsamına sadece çocuk işçiliği konusunu dahil etmiş; bir iş sözleşmesi kapsamında olsun veya olmasın aşağıdaki durumların çocuk işçiliği olarak değerlendirildiği belirtilmiştir: ▪ Zorunlu eğitim çağında olan veya henüz 15 yaşını doldurmamış kişiler tarafından gerçekleştirilen her türlü çalışma; ▪ 18 yaşını doldurmamış kişiler tarafından gerçekleştirilen en kötü biçimlerdeki çocuk işçiliği sayılan her türlü çalışma; ▪ 18 yaşını doldurmamış kişiler tarafından gerçekleştirilen ve gerçekleştirildiği koşullar nedeniyle çocukların sağlığını, güvenliğini ya da ahlakını tehlikeye atan her türlü çalışma.
	Kapsamına giren şirketler	Şirketin merkezinin bulunduğu veya kayıtlı olduğu yere, yasal şekline ve büyüklüğüne bakılmaksızın Hollandalı tüketicilere herhangi bir şekilde mal veya hizmet sağlayan tüm şirketler.
	Şirketlerden beklentileri	▪ Herhangi bir çocuk işçi çalıştırma riskini tespit etmek için tedarik zincirlerinde durum tespiti yapmak. ▪ Durum tespiti sonucunda risk tespit edilmesi halinde bir eylem planı hazırlamak ve uygulamak. ▪ Çocuk işçiliğini önlemek için tedarik zincirinde uygun düzeyde gerekli özeni gösterdiğini teyit eden bir beyan sunmak.
	Bağlayıcılığı	▪ Özen yükümlülüğünün yerine getirildiğine dair beyan sunma yükümlülüğüne uymayan şirketler hakkında 8.200 Euro'ya kadar para cezasına hükmedilebilir. ▪ Özen yükümlülüğü gerekliliklerini yerine getirmeyen, eylem planı hazırlamayan veya eylem planında yer alan tedbirleri hayata geçirmeyen şirketler için verilecek ceza ilgili şirketin yıllık cirosunun yüzde 10'una kadar çıkabilecektir. ▪ Ayrıca, idari para cezasının verilmesinden itibaren 5 yıl içinde, şirket tarafından aynı yöneticinin emir veya gözetimi altında benzer bir ihlalin işlendiği hallerde söz konusu eylem cezaı bir suç olarak kabul edilecek ve hapis ile cezalandırılabilir.

4.5.b

Hollanda Uluslararası Sorumlu ve Sürdürülebilir İşletme Yönetimi Kanun Teklifi

	Niteliği	Hollanda'da yerleşik veya Hollanda pazarında ürün veya hizmet sağlayan şirketlerin kendi faaliyetleri veya değer zincirinde insan hakları veya çevre üzerinde olumsuz etkilerini önlemeye yönelik yükümlülüklerini belirleyen yasal bir düzenlemedir. <i>"Değer zinciri"</i>, bir şirketin faaliyetlerinin, hizmetlerinin, ürünlerinin, üretim hatlarının, tedarik zincirinin ve müşterilerinin yanı sıra iş ilişkilerinin faaliyetlerinin bütünü kapsar. <i>"İş ilişkisi"</i>, şirketin faaliyetleriyle herhangi bir şekilde bağlantılı olan yükleniciler, alt yükleniciler veya Devlet kuruluşları da dahil olmak üzere değer zincirindeki tüzel kişileri kapsar.
	Tarihi	2021 (teklifin Hollanda Parlamentosu'na sunulma tarihi) 2022 (güncellenmiş teklif metninin Hollanda Temsilciler Meclisi'ne sunulma tarihi) 2024 (beklenen kısmi yürürlüğe girme tarihi – yaptırımlar bölümü hariç) 2025 (beklenen yürürlüğe girme tarihi)
	Kapsamı	Değer zincirinde aşağıdakilerin kullanılması veya bulunması insan hakları veya çevre üzerinde olumsuz etki olarak tanımlanmıştır: ▪ Örgütlenme ve toplu pazarlık özgürlüğünün kısıtlanması ▪ Ayrımcılık ▪ Zorla çalıştırma ▪ Çocuk işçiliği ▪ İklim değişikliği ▪ Çevresel zarar ▪ Güvenli olmayan çalışma koşulları ▪ Hayvan refahı düzenlemelerinin ihlali ▪ Kölelik ▪ Sömürü
	Kapsamına giren şirketler	Hollanda'da yerleşik veya Hollanda pazarında ürün veya hizmet sağlayan şirketler ve aşağıdaki kriterlerden en az ikisini karşılayan şirketler: ▪ En az 20 milyon Euro tutarında toplam bilanço ▪ Yıllık en az 40 milyon Euro net satış ▪ Finansal yıl boyunca ortalama en az 250 çalışanı olma
	Şirketlerden beklentileri	Kendi faaliyetleri veya iş ilişkilerinden kaynaklanabilecek insan hakları veya çevre üzerindeki olumsuz etkileri önlemek üzere; ▪ Değer zincirinde özen yükümlülüğünü yerine getirmeye yönelik taahhüdünü içeren bir politika belgesi oluşturmak ve kamuya açık şekilde paylaşmak,

		▪ Özen yükümlülüğüne dair politikayı yönetim sistemine ve düzenli iş süreçlerine dahil etmek, ▪ İnsan hakları, iklim değişikliği ve çevre üzerindeki olası ve fiili olumsuz etkileri yıllık olarak değerlendirmek ve analiz etmek, ▪ İnsan hakları ve çevre üzerinde tespit edilen riskleri önlemek, azaltmak veya sona erdirmek için bir eylem ve iklim planı hazırlamak, ▪ Olumsuz etkileri önleme veya hafifletme çabaları sonuç vermezse, ilgili faaliyeti sonlandırmak, ▪ Olumsuz etkinin iş ilişkisinden kaynaklı olması halinde, bu etkinin önlenmesi, hafifletilmesi veya sona erdirilmesi için destek sağlamak, etkinin önlenememesi halinde iş ilişkisini sonlandırmak, ▪ Özen yükümlülüğü politikası ve ilgili tedbirlerin uygulamasını ve etkililiğini yıllık olarak izlemek ve raporlamak, ▪ İlgili tarafların kanunun uygulamasına yönelik şikayetlerini iletebilecekleri şeffaf ve kolay erişebilir bir şikayet mekanizması oluşturmak.
	Bağlayıcılığı	Kanunun uygulanmasından sorumlu kurum şirketlerin kanuna uygun davranmasını zorunlu kılabilir ve uymayanlara şirketin net cirosunun yüzde 10'una kadar ceza verebilir. Ayrıca güncellenmiş kanun teklifi kapsamında insan hakları ya da çevre koruma alanında çalışan sivil toplum kuruluşlarının kanunun ihlalden etkilenen taraflar adına ilgili şirketlere karşı hukuk davası açabilmesine olanak tanınmıştır. Davayı açan tarafın, olumsuz etki ile şirketin eylemleri veya ihmalleri arasında bir bağlantı olduğu şüphesini doğurabilecek olgular ortaya koyması halinde, kanun kapsamındaki bir yükümlülüğü ihlal etmediğini kanıtlama yükü şirkete ait olacaktır.

4.6 Norveç Şeffaflık Kanunu

	Niteliği	Şirketlerin kendi faaliyetleri veya tedarik zinciri / iş ortaklarının faaliyetleri kapsamında insan hakları ve insana yakışır çalışma koşulları üzerindeki olumsuz etkileri nasıl ele aldığına ilişkin belgelere kamunun erişimini sağlamayı hedefleyen yasal bir düzenlemedir. <i>"Tedarik zinciri"</i>, bir şirketin hammadde aşamasından bitmiş bir ürüne kadar hizmet sunumu veya mal üretimine dahil olan malları, hizmetleri veya diğer girdi faktörlerini tedarik eden veya üreten tedarikçiler ve alt yükleniciler zincirindeki herhangi bir taraf anlamına gelir. <i>"İş ortağı"</i>, şirkete doğrudan mal veya hizmet tedarik eden ancak tedarik zincirinin bir parçası olmayan herhangi bir taraf anlamına gelir.
	Tarihi	2022
	Kapsamı	Kanunun temel insan hakları kapsamında asgari olarak Birleşmiş Mill Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşmesi, Birleşmiş Milletler Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşmesi ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün çalışma haklarına ilişkin temel sözleşmelerinde yer alan uluslararası kabul görmüş insan haklarını ilgilendirdiği belirtilmiştir.
	Kapsamına giren şirketler	Norveç'te yerleşik olan ve Norveç içinde veya dışında mal veya hizmet sunan büyük şirketler ile Norveç'te mal veya hizmet sunan ve Norveç mevzuatına göre vergiye tabi olan yabancı büyük şirketler. "Büyük şirket" tanımı Norveç Muhasebe Kanunu ile aşağıdaki üç koşuldan en az ikisini karşılayan şirketler olarak tarif edilmektedir: - Satış gelirleri en az 70 milyon Norveç Kronu olan şirketler. - Bilanço toplamı en az 35 milyon Norveç Kronu olan şirketler. - En az 50 tam zamanlı çalışanı olan şirketler. (Not: Yaklaşık 9.000 firmanın kanundan etkileneceği öngörülmektedir)

	Şirketlerden beklentileri	Şirketlerin Çok Uluslu Şirketler İçin Sorumlu İş Yönetimine İlişkin OECD Rehberi'ne uygun ve aşağıdakileri kapsayacak şekilde özen yükümlülüğü gerekliliklerini yerine getirmeleri beklenmektedir: - Sorumlu iş davranışlarını şirket politikalarına dahil etmek. - Şirketin neden olduğu veya katkıda bulunduğu ya da tedarik zinciri veya iş ortakları aracılığıyla şirketin faaliyetleri, ürünleri veya hizmetleriyle doğrudan bağlantılı olan, temel insan hakları ve insana yakışır çalışma koşulları üzerindeki mevcut ve potansiyel olumsuz etkileri belirlemek ve değerlendirmek. - Belirlenen ve önceliklendirilen olumsuz etkileri durdurmak, önlemek veya hafifletmek için uygun tedbirleri uygulamak. - Alınan tedbirlerin uygulanmasını ve sonuçlarını takip etmek. - Olumsuz etkilerin nasıl ele alındığına ilişkin olarak etkilenen paydaşlar ve hak sahipleri ile iletişim kurmak. - Gerekli olduğu durumlarda iyileştirme ve tazminat sağlamak veya bu konuda işbirliği yapmak. - Özen yükümlülüğü kapsamında yapılanları yıllık olarak aşağıdakileri içerecek şekilde raporlamak ve kamuya açık şekilde yayınlamak: - Şirketin yapısı, faaliyet alanı, temel insan hakları ve insana yakışır çalışma koşulları üzerindeki fiili ve potansiyel olumsuz etkilerin ele alınmasına ilişkin rehber ilkeler ve prosedürlerin genel bir tanımı; - Şirketin durum tespiti yoluyla tespit ettiği mevcut olumsuz etkiler ve önemli olumsuz etki risklerine ilişkin bilgiler; - Şirketin fiili olumsuz etkileri durdurmak veya önemli olumsuz etki risklerini azaltmak için uyguladığı veya uygulamayı planladığı tedbirler ve bu tedbirlerin sonuçları veya beklenen sonuçları hakkında bilgi.
	Bağlayıcılığı	- Kanun hükümlerine uyulup uyulmadığı Tüketici Otoritesi tarafından denetlenmektedir. - Tüketici Makamı, kendi inisiyatifiyle veya başkalarından gelen bir talep üzerine, şirketleri kanuna uymaları için teşvik eder. Bir şirketin kanunu ihlal ettiğinin tespit edilmesi halinde, Tüketici Makamı tarafından yasaklama, yaptırım veya ihlal cezası kararı verilebilir. Alınan bir karar, kararda aksi belirtilmedikçe beş yıllık bir süre için geçerlidir (bir kararın azami süresi on yıldır ve karar yenilenebilir).

4.7

Japonya Sorumlu Tedarik Zincirlerinde İnsan Haklarına Saygı Gösterilmesine Dair Rehber İlkeler

	Niteliği	Japonya'da ticari faaliyetlerde bulunan şirketlerin insan haklarına saygı yükümlülüğü çerçevesinde yürütmeleri gereken faaliyetleri somut ve kolay anlaşılır bir şekilde açıklamaya ve şirketlerin bu alandaki çabalarını teşvik etmeye yönelik rehber ilkelerdir.
	Tarihi	2022
	Kapsamı	Rehber ilkeler, şirketler tarafından saygı gösterilmesi gereken, uluslararası kabul görmüş tüm insan haklarını kapsamaktadır. Uluslararası kabul görmüş insan haklarının asgari olarak, İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nde yer alan haklar ve ILO Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi'nde belirtilen temel haklara ilişkin ilkeleri içerdiği belirtilmiştir. Somut olarak, şirketlerin asgari olarak aşağıdakileri dikkate almaları gerektiği ifade edilmiştir: - Çalışma özgürlüğü - Çocuk işçi çalıştırmama - Örgütlenme özgürlüğü - Toplu pazarlık hakkı - İstihdam ve meslekte ayrımcılığa uğramama hakkı - Seyahat ve ikamet özgürlüğü - İrk, engellilik, din, sosyal köken, cinsiyet veya toplumsal cinsiyet temelinde ayrımcılığa uğramama hakkı Ayrıca, uluslararası düzeyde tanınmış insan hakları olup olmadıklarına bakılmaksızın, şirketlerin her ülkenin yasa ve yönetmelikleri tarafından güvence altına alınan hak ve özgürlükleri ihlal etmemesi gerektiği; ancak bir ülkenin mevzuatı uluslararası kabul görmüş insan haklarını koruyucu özellikte değilse, mevzuata uygunluğun insan haklarını koruma sorumluluğunu yerine getirmek için yeterli olmayacağı da özellikle vurgulanmıştır.
	Kapsamına giren şirketler	Rehber ilkeler, büyüklüğü, sektörü veya diğer faktörlerden bağımsız olarak, Japonya'da ticari faaliyetlerde bulunan (şahıs şirketleri de dahil olmak üzere) tüm şirketler ve bu şirketlerin Japonya içindeki ve dışındaki kendi ticari faaliyetleri ile tüm tedarik zincirinin faaliyetleri için geçerlidir. Şirketlerin, insan hakları korumasının zayıf olduğu ülke ve bölgelerde faaliyet gösteren tedarikçiler ve diğer kuruluşlarla ilgili olarak, zorla çalıştırma ve çocuk işçiliği gibi olumsuz etkilere özellikle dikkat etmeleri ve bunlara yönelik müdahalelere öncelik vermeleri gerektiği belirtilmiştir.
	Şirketlerden beklentileri	- İnsan haklarını koruma sorumluluğunu yerine getirmeye yönelik taahhüdünü içeren insan hakları politikalarını oluşturmak. - İnsan hakları konusunda durum tespiti yapmak. - Olumsuz insan hakları etkilerine yönelik iyileştirici tedbirler almak.
	Bağlayıcılığı	Kılavuz ilkeler diğer ülke kanunları gibi yasal olarak bağlayıcı olmasa da, Japonya'da ticari faaliyetlerde bulunan tüm şirketlerin, Japonya içindeki ve dışındaki tedarik zincirlerinin tamamında BM İş Dünyası ve İnsan Haklarına Dair Rehber İlkeler uyarınca insan haklarına mümkün olan en geniş ölçüde saygı göstermek için çaba göstermelerini gerektiren etkili bir düzenlemedir.

4.8

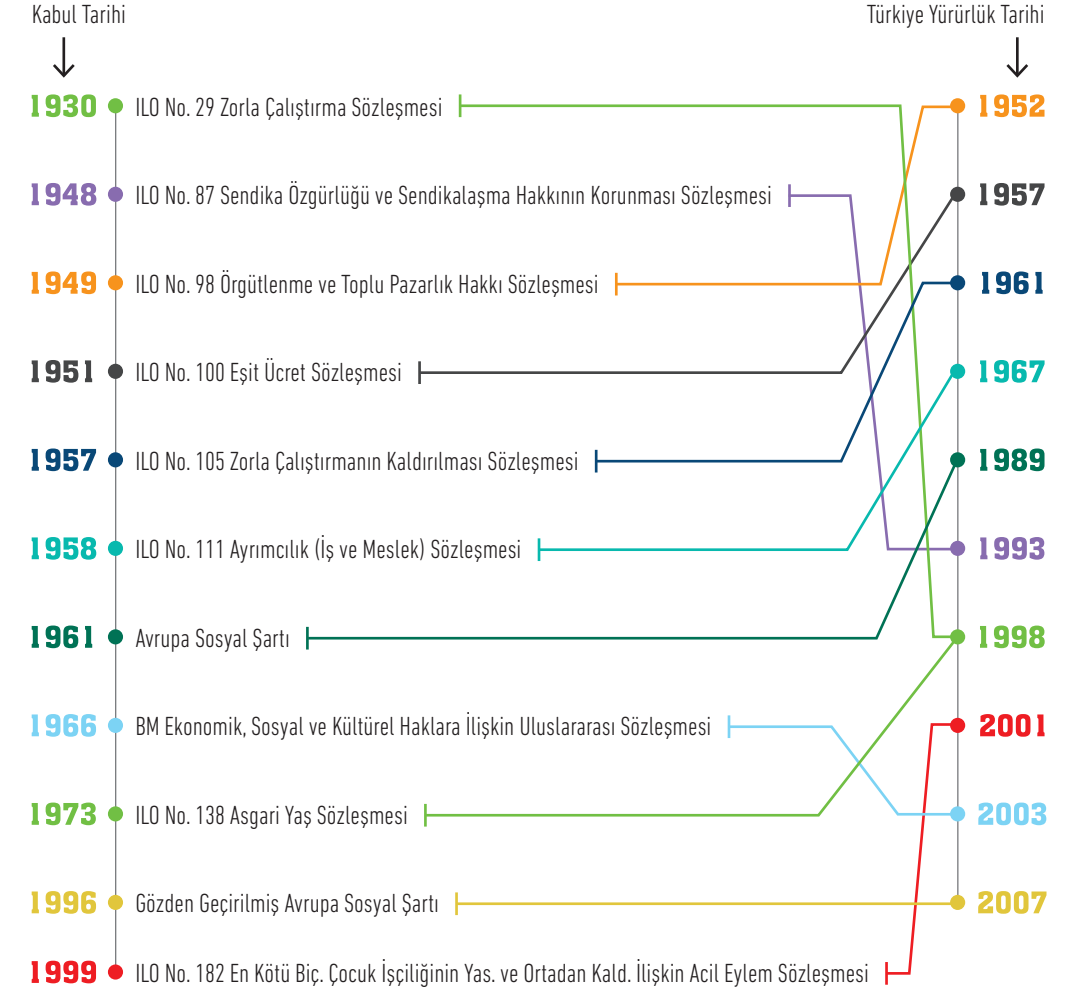
Özen Yükümlülüğüne Dair Diğer Ulusal Düzenlemeler

California Tedarik Zincirlerinde Şeffaflık Kanunu (2010)	Şirketlerin tedarik zincirlerinde kölelik, zorla çalıştırma, çocuk işçiliği ve diğer insan hakları ihlalleri ile ilişkili riskleri belirlemek ve bu tür ihlalleri önlemek için politika ve prosedürler geliştirmelerini ve kamuya açık şekilde paylaşımlarını zorunlu kılar.
Avusturya Modern Kölelik Kanunu (2018)	Şirketlerin faaliyetlerinin sebep olabileceği modern kölelik risklerini belirlemelerini, önlemelerini ve tedarik zincirlerinin şeffaf ve sorumlu olmasını sağlamalarını zorunlu kılar.
Avustralya Modern Kölelik Kanunu (2019)	Şirketlerin faaliyetlerinden kaynaklanan insan hakları risklerini belirlemelerini, bu risklere karşı önlemler almalarını ve tedarik zincirlerinde kölelik ve zorla çalıştırmayı önlemek için adımlar atmalarını ve raporlamalarını zorunlu kılar.
Meksika Kurumsal Sürdürülebilirlik ve Özen Yükümlülüğü Kanun Teklifi (2020)	Şirketlerin kendi faaliyetleri sonucunda veya tedarik zincirlerinde insan hakları ve çevrenin korunmasına dair oluşabilecek olumsuz etkilerden kaçınmalarını ve bu etkileri azaltmalarını sağlamak amacıyla şirketlerin sorumlu davranışlarını düzenler.
Belçika Tedarik Zincirinde Özen Yükümlülüğü Kanun Teklifi (2021)	Şirketlerin insan hakları ihlallerini tespit etmelerini, önlemelerini ve değer zincirlerindeki sosyal ve çevresel riskleri azaltmalarını, neden oldukları zararlar için tazminat ödemelerini zorunlu kılar.
Uygur Zorla Çalıştırmayı Önleme Kanunu (2021)	Çin Halk Cumhuriyeti'nin Sincan Uygur Özerk Bölgesi'nde zorla çalıştırılan işçilerce üretilen hiçbir malın Amerika Birleşik Devletleri pazarına girmemesini sağlamayı amaçlayan kanun, ithalatçı firmaların Sincan menşeli malların hiçbir kısmının zorla çalıştırma ile üretilmediğini ispatlamalarını zorunlu kılar.
Brezilya İş Dünyası ve İnsan Haklarına İlişkin Kanun Teklifi (2022)	Şirketlerin insan haklarına saygı göstermesini ve faaliyetleri kapsamındaki olası insan hakları risklerini değerlendirerek oluşabilecek risklerin telafi edilmesi için gerekli mekanizmaların oluşturulmasını gerektirir.
İsviçre Çatışmadan Etkilenen Bölgelerden Gelen Maden ve Metaller ile Çocuk İşçiliğine İlişkin Özen Yükümlülüğü ve Şeffaflık Yönetmeliği (2022)	Şirketlerin çatışma veya yüksek riskli bölgelerden gelen maden ve metalleri İsviçre'de piyasaya sürdüklerinde veya işlediklerinde veya çocuk işçiliğinden şüphelenilen mal veya hizmetler sunduklarında tedarik zincirlerinde özen yükümlülüklerine uymasını ve kamuya açık şekilde raporlamasını (belirlenen riskleri, izleme göstergelerini ve şirketin insan hakları, çevresel ve sosyal konular ile yolsuzluğa ilişkin uyguladığı durum tespiti ilkelerini kapsayacak şekilde) zorunlu kılar.
Kanada Tedarik Zincirlerinde Zorla Çalıştırma ve Çocuk İşçiliğine Karşı Mücadele Kanunu (2023)	Şirketlerin kendi faaliyetleri ve tedarik zincirleri kapsamında zorla çalıştırma ve çocuk işçiliğinin önlenmesine yönelik aldıkları tedbirleri raporlamasını (tedarik zincirinin yapısı, faaliyetleri, alınan tedbirler ve çalışanlara bu konularda düzenlenen eğitimler dahil olacak şekilde) zorunlu kılar.
Yeni Zelanda Modern Kölelik Kanun Teklifi (2023)	Şirketlerin kendi faaliyetleri ve tedarik zincirlerindeki modern kölelik riskleri ve bu riskleri önlemek, azaltmak ve düzeltmek için alınan önlemler hakkında rapor hazırlamasını ve kamuya açık şekilde paylaşmasını gerektirir.



Türkiye’de İş Dünyasında İnsan Haklarının Korunmasına Yönelik Ulusal Düzenlemeler Nelerdir?

Türkiye, çalışma hayatını ilgilendiren temel uluslararası düzenlemelerin tamamına taraftır.



Türkiye’de çalışma hayatına dair ulusal düzeyde hukuki altyapının oluşturulması Cumhuriyet döneminde başlamış; o günden bugüne iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, ayrımcılığın önlenmesi, çocuk işçiliğinin önlenmesi, sendikal özgürlüğün korunması, çevre kirliliğinin önlenmesi gibi insan hakları ve çevreye yönelik risklere ilişkin şirketlerin faaliyetlerini düzenleyen hükümler farklı mevzuat içerisinde ele alınmıştır.

Çalışma Hayatını İlgilendiren Temel Ulusal Mevzuat

Tarihi	Kanun No	Kanun Adı
1930	1593	Umumi Hıfzıssıhha Kanunu
1964	506	Sosyal Sigortalar Kanunu
1981	2429	Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun
1986	3308	Meslek Eğitimi Kanunu (Çıraklık)
1999	4447	İşsizlik Sigortası Kanunu
2003	4857	İş Kanunu
2003	4904	Türkiye İş Kurumu Kanunu
2006	5510	Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
2011	6098	Borçlar Kanunu
2012	6331	İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
2012	6356	Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu

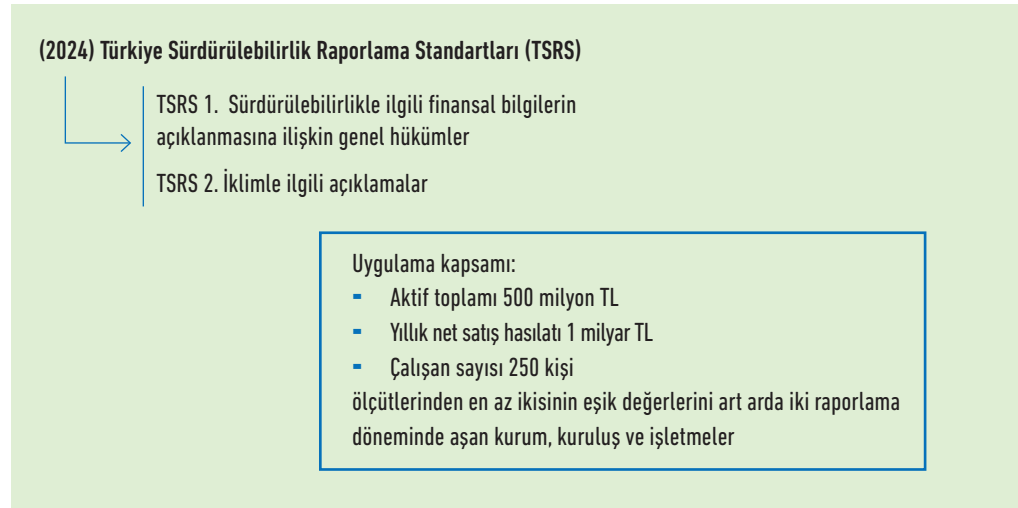
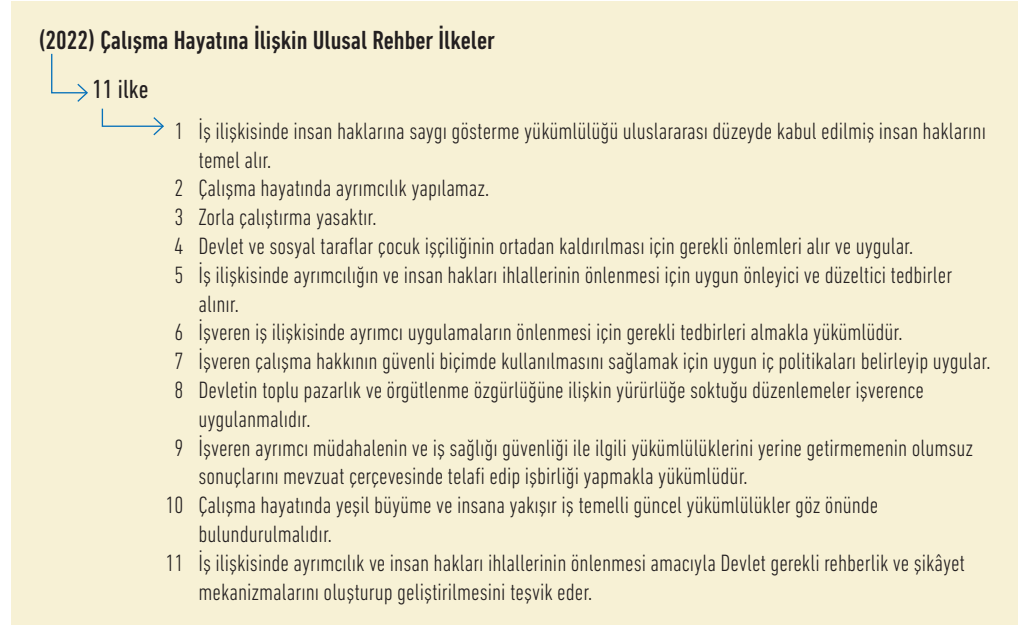
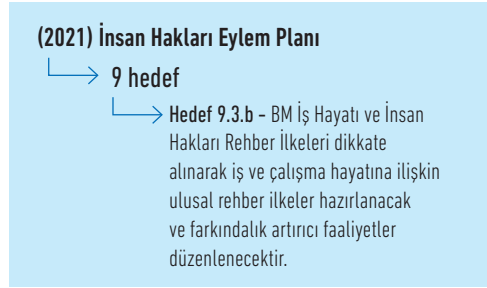
Kaynak: Kalkınma Atölyesi (2018) "Tarımsal Üretimde Çocuk İşçiliğinin Önlenmesine Yönelik Yasal Boşluk Analizi ve Öneriler"

Ancak bu mevcut mevzuat içinde şirketlerin insan haklarına saygı gösterme ve durum tespiti süreci yürütmelerini bağlayıcı hale getirmeye yönelik bir düzenleme yer almamaktadır. Bununla birlikte iş dünyasında insan haklarının korunmasına dair bağlayıcı olmayan ilkeler ve raporlama düzenlemeleri ile sürdürülebilirlik alanında raporlama yükümlülüğü getiren ancak insan haklarını içermeyen bazı yeni düzenlemeler bulunmaktadır:

- Sermaye Piyasası Kurulu (SPK) tarafından 2014 yılında yayınlanan *Kurumsal Yönetim Tebliği*'nde 2020 yılında yapılan bir değişiklik ile halka açık ortaklıkların yıllık faaliyet raporlarında diğer kurumsal yönetim ilkelerine uyum yanında, sürdürülebilirlik ilkelerinin uygulanıp uygulanmadığına, uygulanmıyor ise buna ilişkin gerekçeli açıklamaya, bu ilkelere tam olarak uymama dolayısıyla çevresel ve sosyal risk yönetiminde meydana gelen etkilerin neler olduğuna ilişkin bilgilerin de açıklanması maddesi eklenmiştir ("uy ya da açıkla" prensibi). Bu kapsamda ortaklıkların çalışmalarını yürütürken açıklamaları beklenen sürdürülebilirlik

ilkelerine ilişkin *Sürdürülebilirlik İlkeleri Uyum Çerçevesi* ve bu çerçevede yol göstermek üzere *Sürdürülebilirlik Rapor Formatı* yayınlanmıştır. Sürdürülebilirlik İlkeleri Uyum Çerçevesi'nde sürdürülebilirlik ilkeleri genel, çevresel, sosyal ve kurumsal yönetim ilkeleri olmak üzere dört başlık altında sınıflandırılmış; sosyal ilkeler başlığı altında işe alımda fırsat eşitliği, zorla çalıştırmanın ve çocuk işçiliğinin önlenmesi, iş sağlığı ve güvenliği politikalarının oluşturulması gibi "insan hakları ve çalışan haklarına" dair ilkelere yer verilmiştir.

- 2021 yılında yayınlanan *İnsan Hakları Eylem Planı*'nda yer alan dokuz amaçtan biri olan "insan hakları konusunda üst düzey idari ve toplumsal farkındalık" altında kamuoyunun insan hakları farkındalığının artırılmasına yönelik faaliyetlerden biri "BM İş Hayatı ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri dikkate alınarak iş ve çalışma hayatına ilişkin ulusal rehber ilkeler hazırlanacak ve farkındalık artırıcı faaliyetler" düzenlenmesi olarak belirlenmiştir.
- İnsan Hakları Eylem Planı'nda yer alan hedef doğrultusunda, 2022 yılında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 11 temel ilkedен oluşan *Çalışma Hayatına İlişkin Ulusal Rehber İlkeler* yayınlanmıştır.
- 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nda 2022 yılında yapılan değişiklikle Kamu Gözetimi Kurumu'na Türkiye Sürdürülebilirlik Standartları'nın belirlenmesi ve yayımlanması yetkisi verilmiştir. Kamu Gözetimi Kurumu, Uluslararası Finansal Raporlama Standartları Vakfı (IFRS) bünyesinde oluşturulan Uluslararası Sürdürülebilirlik Standartları Kurulu (ISSB) tarafından yayınlanmış olan uluslararası standartları benimseme kararı almış ve *Türkiye Sürdürülebilirlik Raporlama Standartları* ile *Türkiye Sürdürülebilirlik Standartlarının Uygulama Kapsamı* 2023 yılının sonunda resmi gazetede yayınlanmıştır. Bu çerçevede uygulama kapsamına giren şirketlerin raporlandırması gereken finansal bilgilere ve iklime ilişkin açıklamalara dair iki standart yer almakta; insan haklarının korunması konusunda özen yükümlülüğü veya durum tespitine dair bir standart bulunmamaktadır.



Türkiye'deki mevcut mevzuat kapsamında şirketlerin faaliyetlerinden dolayı meydana gelen insan hakları ihlallerinin mağdurları telafi edici mekanizmalara erişebilmek için aşağıdaki yargı ya da yargı dışı mekanizmalara başvurabilirler:

- Şirketler dahil özel kişilerin bir başkasına verdiği zararlar için, hukuki sorumluluğa ilişkin Türk Borçlar Kanunu'na ve başvuru konusuna ilişkin özel yasal düzenlemelere dayanarak *ilgili mahkemelerde* dava açılabilir.
- İş sözleşmesinden doğan bireysel alacaklar konusunda ihlale uğrayan mağdurlar İş Kanunu'nun 91. maddesi uyarınca Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na başvurarak iş müfettişleri aracılığı ile denetim yapılmasını talep edebilir.
- OECD Rehberi'nde yer alan ilkelerin ihlal edilmesi durumunda Türkiye'de rehberlere dair şikayetleri incelemek ve karara bağlamak üzere *OECD Ulusal Temas Noktası* olarak görevlendirilmiş olan Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, Teşvik Uygulama ve Yabancı Sermaye Genel Müdürlüğü'ne başvuru yapılabilir, ancak *ulusal temas noktaları* tarafından verilen kararlar bağlayıcı değildir.
- İşe alım ve çalışmanın sona erdirilmesi dahil işle ilgili süreçlerin herhangi birinde ayrımcılığa uğranılması durumunda *Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu*'na (TİHEK) başvurulabilir. Başvuruya ilişkin inceleme sonucunda ayrımcılık yasağını ihlal ettiği tespit edilen taraflara idari para cezası verilebilir. TİHEK tarafından verilen kararlar bağlayıcıdır.



İş Dünyasında İnsan Haklarının Korunmasına Yönelik Özen Yükümlülüğü Düzenlemeleri Türkiye'deki KOBİ'leri Nasıl Etkiler?

Küçük ve Orta Ölçekli İşletme (KOBİ)

250 kişiden az çalışan istihdam eden, yıllık net satış hasılatı veya mali bilançosundan herhangi biri 500 milyon lirayı aşmayan şirketler küçük ve orta ölçekli işletme (KOBİ) olarak tanımlanır.

KOBİ	ÇALIŞAN SAYISI	MALİ KRİTER
Mikro işletme	10'dan az çalışan	10 milyon TL
Küçük işletme	50'den az çalışan	100 milyon TL
Orta büyüklükte işletme	250'den az çalışan	500 milyon TL

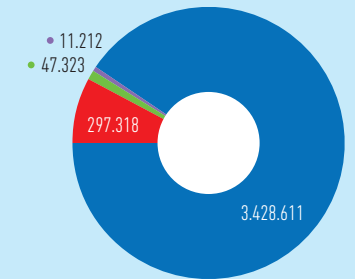
Kaynak: Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler Yönetmeliği

Türkiye İstatistik Kurumu Küçük ve Orta Büyüklükteki Girişim İstatistikleri (2022) verilerine göre, Türkiye'deki toplam girişim sayısının yüzde 99,7'sini KOBİ'ler oluşturmakta, KOBİ'ler en fazla ticaret sektöründe faaliyet göstermektedir. Türkiye ekonomisinde bu denli büyük rol oynayan KOBİ'ler toplam ihracatın yüzde 31,6'sını gerçekleştirmekte, bu ihracatın yüzde 49,3'ü Avrupa ülkelerine yapılmaktadır. KOBİ'ler içinde ihracat yapan girişimlerin sayısı da hızla artmaktadır. 2013 yılında 55 bine yakın ihracat yapan KOBİ varken, 2022 yılında bu rakam yüzde 100'e yakın bir artışla 110 bine yaklaşmıştır. İhracat yapan KOBİ'ler arasında en büyük artış mikro ölçekteki işletmeler arasında olmuştur.

İşletme Büyüklükleri

KOBİ'ler Türkiye ekonomisinde çok büyük bir rol oynamaktadırlar.

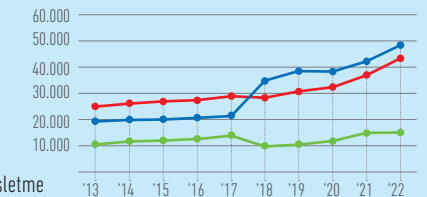
- Mikro işletme
- Küçük işletme
- Orta büyüklükte işletme
- Büyük işletme



İhracat Yapan KOBİ Sayısı

İhracat KOBİ'ler için çok önemli ve gideren önem kazanan bir gelir kaynağıdır.

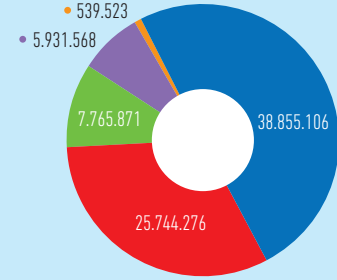
- Mikro işletme
- Küçük işletme
- Orta büyüklükte işletme



KOBİ İhracatının Ülke Grubuna Göre Dağılımı

Avrupa KOBİ'ler için en önemli ticaret ortağıdır.

- Mikro işletme
- Küçük işletme
- Orta büyüklükte işletme
- Büyük işletme



İş dünyası ve insan hakları alanında dünya çapında yükselen gündem ve özellikle Avrupa ülkeleri ile ABD, Avustralya, İngiltere, Japonya, Kanada ve Yeni Zelanda'da kabul edilen bağlayıcı düzenlemeler Türkiye'de yer alan ve sayıları giderek artan ihracatçı KOBİ'leri de yakın dönemde etkilemeye başlayacaktır.

Avrupa Birliği ülkelerinde yürürlüğe giren ulusal kanunlar ve çok yakın tarihte kabul edilen AB Direktifi'nin ortak noktası şirketlerin insan haklarını korumaya yönelik özen yükümlülükleri kapsamında tedarik veya değer zincirlerinin "temiz" olduğunu göstermeleri gereğidir.

HANGİ ŞİRKETLER	HANGİ ŞİRKETLER / FAALİYETLER İÇİN	HANGİ KONU(LAR)DA	NE YÜKÜMLÜLÜĞÜ GETİRİYOR?
İlgili ulusal kanun kapsamına giren;			
Alman şirketleri	doğrudan tedarikçileri ve insan haklarına yönelik veya çevresel bir yükümlülüğün ihlal edildiğini gösteren doğrulanabilir bir bilgi olduğu durumlarda ara tedarikçileri için	insan hakları ve çalışan hakları konusunda kapsamlı şekilde	Risk analizi yapma; mevcut ve olası olumsuz etkileri belirleme, önleme, azaltma, iyileştirme ve tüm bu süreci raporlandırma yükümlülüğü getiriyor.
Fransız şirketleri	ticari ilişki içerisinde bulundukları tüm sözleşmeli veya sözleşmesiz tedarikçi şirketleri için	insan haklarının ciddi ihlal durumlarına yönelik	
İngiliz şirketleri	tedarik zincirinin herhangi bir aşamasında yürütülen faaliyetler için	kölelik, zorla çalıştırma ve insan ticaretinin önlenmesi konusunda	
Hollandalı şirketler	tedarik zincirlerinde yer alan şirketler için değer zincirinde yer alan şirketler için (kanun teklifi kabul edilmesi halinde)	çocuk işçiliğinin önlenmesi konusunda çalışan hakları konusunda kapsamlı şekilde	
Norveç şirketleri	tedarik zincirlerinde yer alan şirketler için	insan hakları ve çalışan hakları konusunda kapsamlı şekilde	

AB Direktifi kapsamına giren;

AB şirketleri	faaliyet zincirlerindeki iş ortakları tarafından yürütülen faaliyetler için	insan hakları ve çalışan hakları konusunda kapsamlı şekilde
---------------	---	---

Bu çerçevede ilgili ülkelerde bulunan ve kanun kapsamına giren şirketlerin tedarik veya değer zincirinde yer alan Türkiye'deki KOBİ'ler bu düzenlemelerden doğrudan veya dolaylı olarak etkileneceklerdir.

KOBİ'ler nasıl etkilenebilir?

Talep ve beklentiler artabilir:

AB Direktifi ve ilgili ulusal kanunların kapsamına giren şirketler özen yükümlülüğü gerekliliklerini yerine getirebilmek için aynı standartlara uyum sağlayan tedarikçiler ile çalışmayı tercih edebilir ve bu kapsamda tedarikçilerinden aşağıdaki taleplerde bulunabilirler:

- Daha fazla bilgi paylaşımı.
- Benzer bir değerlendirme, önleme ve iyileştirme sürecinin takip edilmesi.
- Belirli olumsuz etkilere yönelik iyileştirme faaliyetleri yürütülmesi.
- Sözleşmelerine yeni şartlar, izleme mekanizması gereklilikleri ve eğitim zorunlulukları eklenmesi.
- Dış denetime tabi olmaları.

Destekler artabilir:

Hem AB Direktifi hem de ulusal kanunların bazıları kanun kapsamına giren şirketlerin tedarik / değer zincirlerinde yer alan KOBİ'lere bu sürece uyum sağlayabilmelerini sağlamak üzere aşağıdaki destekleri sunmalarını öngörmektedir:

- Kapasite geliştirme
- Eğitim
- Yönetim sistemlerinin geliştirilmesi
- Finansal destek (doğrudan destek, düşük faizli borç, sipariş garantisi vb.)
- Belirlenen olumsuz etkinin azaltılmasına veya önlenmesi amacıyla doğrudan hedefe yönelik uygun destek

Ne tür zorluklarla karşılaşabilirler?

- Farklı ülkelerin mevzuatı ve uymaları gereken standartlar konusunda bilgiye erişim ve yeni gelişmelerin takibi zor olabilir.
- Kendi tedarik zincirlerinin karmaşıklığı özen yükümlülüğü gerekliliklerini yerine getirmeyi zorlaştırabilir.
- Mevcut insan kaynağı ve finansal kaynak kapasitesi yeni yükümlülüklerin getirdiği ilave iş yükünü karşılamakta zorlanabilir.
- İlave finansal yük üretimin/ hizmetin daha maliyetli olmasına ve rekabet gücünün azalmasına neden olabilir.

Ne kazandırır?

- Özellikle Avrupa pazarında yakın dönemde rekabet gücünü artırır, uzun dönemde rekabet şansını korumalarını sağlar.
- Çalışanlarının haklarının korunmasını ve dolayısıyla çalışanların potansiyelini gerçekleştirmesine imkan vererek verimliliğin artmasını sağlar.
- Risk durumlarının önceden fark edilip proaktif şekilde önlem alınması ile olası operasyonel kriz durumlarından kaçınmayı sağlar.
- Toplum ve bulunduğu bölge halkı nezdinde insan haklarına saygılı bir şirket olarak imajını güçlendirir, tüketiciler tarafından tercih edilir konuma gelmesine ve böylece uzun vadede sürdürülebilir büyümesine katkı sağlar.



Türkiye'deki KOBİ'ler İş Dünyasında İnsan Haklarının Korunmasına Yönelik Özen Yükümlülüğü Gerekliliklerini Yerine Getirmek İçin Nasıl Bir Süreç İzlemelidir?

Kısa dönemde rekabet güçlerini arttırmak, uzun vadede ise rekabet şanslarını kaybetmemek için başta AB pazarına ihracat yapan Türk şirketlerinin insan haklarına saygı göstermeye yönelik özen yükümlülüğü gereklerini şirket politikalarına entegre etmeleri gerekmektedir. Bu kapsamda KOBİ'lerin izlemesi önerilen altı adımlı bir süreçten söz etmek mümkündür.

- 1 Özen yükümlülüğüne yönelik **politika taahhüdü oluşturulması**
- 2 Olumsuz insan hakları etkilerine yönelik **risk değerlendirmesi**
- 3 Olası insan hakları ihlallerine ilişkin **önleyici tedbirler alınması**
- 4 Mevcut insan hakları ihlallerine ilişkin **iyileştirici tedbirler alınması**
- 5 İnsan hakları etkilerine ilişkin **geri bildirim ve şikayet mekanizması oluşturulması**
- 6 Özen yükümlülüğü kapsamında yapılanların **belgelendirilmesi ve raporlandırılması**

Bu bölümün devamında izlenmesi gereken adımlar detaylandırılmış, her bir adım için KOBİ'lerin kendi mevcut durumlarını ve ihtiyaç alanlarını değerlendirebilmek amacıyla kullanabilecekleri kontrol listeleri sunulmuştur.

1 Özen yükümlülüğüne yönelik politika taahhüdü oluşturulması

İlk adım şirketlerin insan haklarının korunmasına yönelik özen yükümlülüğüne dair bir politika taahhüdü oluşturmalarıdır. Bu taahhüt bağımsız bir insan hakları politikası veya diğer operasyonel belgeler içinde düzenlenen bir bölüm şeklinde olabilir.

Politika taahhüdü oluşturulurken;

- Uluslararası standartlar ve ilgili ülkenin yasalarının aradığı standartlar incelenmeli,
- Şirketin tedarik zincirinde yer aldığı diğer şirketlerin politika belgeleri dikkate alınmalı,
- İncelenen belgelerde yer alan standartlardan ilgili şirketi etkileyecek olanlar tespit edilmeli,
- Hedefler belirlenmeli ve önceliklendirme yapılmalı,
- Bir sonraki adımda yer alan risk analizi de dikkate alınarak politika taahhüdünün uygulamasına yönelik bir eylem planı oluşturulmalıdır.

Politika taahhüdü, öncelikle tedarik zinciri dahil bütün üretim zincirinde çalışanlar ve hizmet sağlayıcılar, onların aile üyeleri, üretimin yapıldığı alanda yaşayanlar, ilgili kamu çalışanları ve varsa sivil toplum temsilcilerinin görüşlerinin alındığı bir süreç ile hazırlanmalıdır.

Politika taahhüdü

Nasıl olmalı?

- En üst düzey yönetim tarafından imzalanmış olmalı.
- Taahhüt tüm tedarik zincirini kapsayacak şekilde oluşturulmalı.
- Uluslararası standartlar referans alınarak hazırlanmalı.

Neleri kapsamalı?

- Şirketin kendi faaliyetleri ve tedarik zincirinde olumsuz insan hakları etkilerini önlemeye yönelik;
- Yükümlülüklerinin kapsamı
 - Uygulamadan sorumlu yönetim yapısı
 - Çalışanların yükümlülükleri
 - Tedarik zincirinden beklentiler
 - İlgili terimlere dair tanımlar ve referans kaynaklar

Hazırlandıktan sonra ne yapılmalı?

- Politika taahhüdünün uygulamasından sorumlu bir kişi/ekip belirlenmeli.
- Kurum kültürünün politika taahhüdü ile uyumunu sağlamaya yönelik düzenli eğitimler düzenlenmeli.
- Politika taahhüdü tüm tedarikçiler, iş ilişkisi içerisinde bulunan kurumlar, sektör paydaşları ve kamu ile paylaşılmalı.

1. ADIM – Kontrol Listesi

Özen yükümlülüğüne yönelik bir politika taahhüdünüz var mı?	☐ Evet	☐ Hayır
Var ise:		
Politika taahhüdünüzü hazırlarken;		
Uluslararası standartları göz önüne aldınız mı?	☐ Evet	☐ Hayır
Ulusal standartları göz önüne aldınız mı?	☐ Evet	☐ Hayır
Tedarik zincirinde yer aldığınız şirketlerin politika belgelerini göz önüne aldınız mı?	☐ Evet	☐ Hayır
Şirketinizi ilgilendiren standartları belirlediniz ve önceliklendirdiniz mi?	☐ Evet	☐ Hayır
Politika taahhüdünüz;		
Şirketinizin en düzey yöneticisi veya kurulu tarafından imzalı mı?	☐ Evet	☐ Hayır
Tedarik zincirinizin tamamını kapsıyor mu?	☐ Evet	☐ Hayır
Olumsuz insan hakları etkilerini önlemeye yönelik şirket ve çalışan yükümlülüklerini, uygulamadan sorumlu yönetim yapısını ve şirketin tedarik zincirinden beklentilerini kapsıyor mu?	☐ Evet	☐ Hayır
Politika taahhüdünüzün uygulamasına yönelik;		
Hedefleri de içerecek şekilde bir eylem planı hazırladınız mı?	☐ Evet	☐ Hayır
Uygulamadan sorumlu bir ekip/kişi belirlediniz mi?	☐ Evet	☐ Hayır
Kendi çalışanlarınız için düzenli eğitimler yapıyor musunuz?	☐ Evet	☐ Hayır
Tüm ilgili taraflara (tedarikçiler, iş ilişkisi içerisinde bulunan kurumlar, sektör paydaşları ve kamu) yönelik bilgilendirme yapıyor musunuz?	☐ Evet	☐ Hayır

2 Olumsuz insan hakları etkilerine yönelik risk değerlendirme

İkinci adım, şirketlerin bulundukları bölgeye, çalıştıkları sektöre, ürettikleri ürüne ve kendi tedarik zincirlerine özgü olası olumsuz insan hakları risklerini değerlendirme-leridir. Risk değerlendirmesi süregelen bir faaliyet olmalı, düzenli olarak tekrarlanmalı ve güncellenmelidir. Bu değerlendirme sırasında şirket çalışanları, tüketicileri ve geniş topluma yönelik tüm riskler kapsama alınmalıdır. Önceliklendirme, eğer gereki-yorsa, tüm riskler kapsama alındıktan ve belirlendikten sonra bir sonraki adımda yapılmalıdır.

Risk değerlendirme

Hangi konuları kapsamalı?

Risk değerlendirmesi uluslararası standartlar referans alınarak aşağıdakiler dahil olmak üzere insan haklarına yönelik olası tüm riskleri kapsamalı:

- İş sağlığı ve güvenliği standartlarının sağlanmaması
- Çalışma saatleri, izin koşulları vb. konularda mevzuata aykırılık
- Çalışanlara kendileri ve aileleri için saygın bir yaşam düzeyi sağlayacak düzeyde ücret sağlanmaması
- İşe alımda ve çalışanlar arasında ayrımcılık yapılması
- Zorla çalıştırma
- Çocuk işçiliği
- Çalışanların örgütlenme hakkının tanınmaması
- Tüketiciler üzerinde olumsuz etkiler (örneğin, tüketicilerin sağlığını tehdit eden ürünler, özel hayatın gizliliğini ihlal eden hizmetler vb.)

Hangi süreçleri ve grupları kapsamalı?

- Tedarik zincirinin ve üretim aşamalarının tamamını kapsamalı.
- İlgili olan ve olabilecek tüm paydaşları kapsamalı.
- Risklerden daha çok etkilenebilecek hassas gruplara özel ilgi gösterilmeli.

Nasıl hazırlanmalı?

- Bağımsız uzmanlıklardan destek alınarak.
- Potansiyel risk grupları (çalışanlar, tüketiciler ve yerel topluluklar dahil) ve diğer ilgili paydaşların (sendikalar, sivil toplum kuruluşları, sektör paydaşları dahil) görüşleri alınarak katılımcı bir yöntemle.

- İlgili tüm taraflara açık şekilde şeffaf bir yöntemle.
- Düzenli olarak gözden geçirilmeye ve güncellenmeye olanak verir şekilde.

Hangi sorulara cevap vermeli?

- İnsan haklarına yönelik olası ve mevcut hangi riskler var?
- Her bir riskin olası yaygınlığı, ciddiyeti ve aciliyeti nedir?
- Şirket faaliyetleri, tedarikçilerin faaliyetleri ve belirlenen riskler arasında doğrudan ve dolaylı nasıl bir ilişki var?
- Belirlenen risklerin oluşmasında ve giderilmesinde rol oynayabilecek paydaşlar kimlerdir?

2. ADIM – Kontrol Listesi

Olumsuz insan hakları etkilerine yönelik risk değerlendirmesi yapıyor musunuz?

☐ Evet ☐ Hayır

Evet ise:

Risk değerlendirmenizi hazırlarken;

Bağımsız uzmanlardan destek aldınız mı?	☐ Evet	☐ Hayır
Potansiyel risk grupları ve ilgili tüm paydaşların görüşlerini aldınız mı?	☐ Evet	☐ Hayır

Risk değerlendirmeniz;

Şirket çalışanları, tüketicileri ve geniş topluma yönelik mevcut ve olası tüm riskleri kapsıyor mu?	☐ Evet	☐ Hayır
Tedarik zincirinin ve üretim aşamalarının tamamını kapsıyor mu?	☐ Evet	☐ Hayır
Risklerden daha çok etkilenebilecek hassas gruplara özel ilgi gösteriyor mu?	☐ Evet	☐ Hayır
Belirlenen her bir risk için ayrıntılı bir değerlendirme (riskin sebebi, şirket faaliyetleri ile ilişkisi, boyutu, ilgili paydaşlar vb.) içeriyor mu?	☐ Evet	☐ Hayır
Düzenli olarak tekrarlanıyor ve güncelleniyor mu / tekrarlanması ve güncellenmesi planlandı mı?	☐ Evet	☐ Hayır
Tüm ilgili taraflara (tedarikçiler, iş ilişkisi içerisinde bulunan kurumlar, sektör paydaşları ve kamu) yönelik bilgilendirme yapıyor musunuz?	☐ Evet	☐ Hayır

3 Olası insan hakları ihlallerine ilişkin önleyici tedbirler alınması

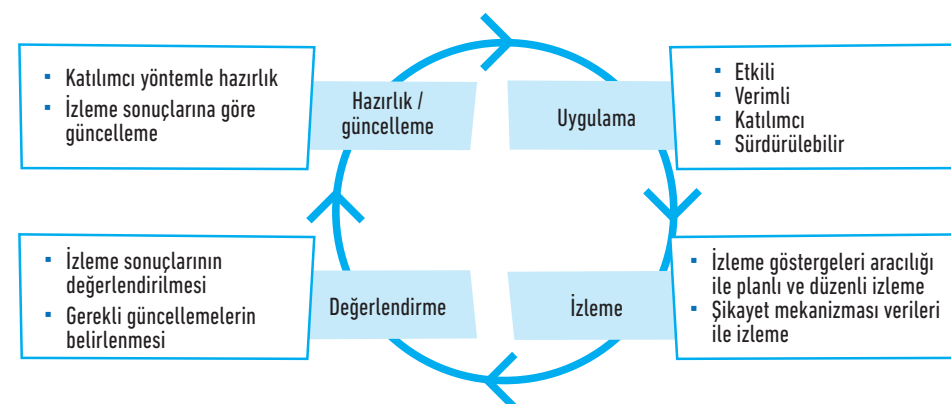
Üçüncü adım, etkilenen paydaşlar üzerindeki olası risklerin önlenmesini, hafifletilmesini ve/veya ortadan kaldırılmasını sağlamak için alınacak tedbirlerin belirlenmesi, bir risk önleme planı hazırlanması ve uygulanmasıdır.

Risk önleme planı

Kapsamı ne olmalı?

Belirlenmiş riskler için bir önceliklendirme stratejisi	+	Öncelik stratejisine göre belirlenmiş hedefler	+	Planlanan faaliyetler	+	Zaman planı	+	Rol ve sorumluluklar	+	İzleme planı	+	Gerekli kaynaklar
Önceliklendirme neye göre yapılmalı? - Riskin aciliyeti, ciddiyeti ve yaygınlığı - Şirketin riskin oluşmasındaki etkisi - Şirketin riskin önlenmesi, hafifletilmesi veya ortadan kaldırılmasına yönelik kapasitesi		Hedefler nasıl olmalı? - Spesifik (belirli) - Ölçülebilir - Ulaşılabilir - Gerçekçi - Zamana dayalı		Önleyici faaliyetler neler olabilir? - Satın alma prosedürlerinin düzenlenmesi - Sözleşmelerin düzenlenmesi - Denetim mekanizmalarının oluşturulması / güçlendirilmesi - Eğitimler yapılması ...				Kimin? - Şirket yönetiminin - Şirket çalışanlarının - Tedarik zinciri paydaşlarının - Diğer paydaşların		Neleri içermeli? - İzleme göstergeleri - İzleme yöntemi - İzleme sıklığı		Hangi kaynaklar? - Finansal - İnsan kaynağı

Süreci nasıl olmalı?



3. ADIM – Kontrol Listesi

Olası insan hakları ihlallerine ilişkin önleyici tedbirler alıyor musunuz?	☐ Evet	☐ Hayır
Evet ise:		
Bir risk önleme planınız var mı?	☐ Evet	☐ Hayır
Var ise:		
Risk önleme planınız;		
Risk değerlendirmesi sırasında belirlediğiniz riskler için bir önceliklendirme stratejisi içeriyor mu?	☐ Evet	☐ Hayır
Belirli, ölçülebilir, ulaşılabilir, gerçekçi ve zamana dayalı hedefler içeriyor mu?	☐ Evet	☐ Hayır
Yürütülecek önleyici faaliyetleri içeriyor mu?	☐ Evet	☐ Hayır
Bir zaman planı içeriyor mu?	☐ Evet	☐ Hayır
İlgili tüm tarafların (şirket yönetimi, çalışanları, tedarik zinciri paydaşları ve ilgili diğer taraflar) rol ve sorumluluklarını içeriyor mu?	☐ Evet	☐ Hayır
İzleme göstergeleri, yöntemi ve sıklığını içeren bir izleme planını içeriyor mu?	☐ Evet	☐ Hayır
Önleyici tedbirlerin alınabilmesi için ihtiyaç duyulan finansal ve insan kaynaklarının temin edilmesine yönelik bir plan içeriyor mu?	☐ Evet	☐ Hayır
Düzenli izleniyor, değerlendiriliyor ve güncelleniyor mu?	☐ Evet	☐ Hayır

4 Mevcut insan hakları ihlallerine ilişkin iyileştirici tedbirler alınması

Dördüncü adım, insan haklarına yönelik olumsuz etkilerin olduğu durumlarda mümkün olan en kısa sürede etkili iyileştirme tedbirlerinin alınması ve oluşan hak ihlallerinin telafi edilmesidir.

İyileştirici /telafi edici tedbirler	
Neye göre belirlenir?	
- Etkinin / ihlalin ciddiyetine - Şirketin etkinin / ihlalin oluşmasındaki sorumluluğuna	
Nasıl olmalı?	
- Etkili - Telafi edici - Adil (sadece şirketin değil, etkilenen kişi ve grupların da adil göreceği şekilde)	
Neler olabilir?	
- Özür dileme - Yanlış yapıldığını kabul eden bir açıklama - Mali veya mali olmayan tazminat - Rehabilitasyon hizmetlerine erişim - Zararın tekrarlanmamasına yönelik taahhüt - Belirli bir faaliyetin sona erdirilmesi veya bir ilişkinin sonlandırılması ...	

4. ADIM – Kontrol Listesi

Mevcut insan hakları ihlallerine ilişkin iyileştirici tedbirler alıyor musunuz?	☐ Evet	☐ Hayır
Evet ise:		
Alacağınız tedbirleri belirlerken ihlalin ciddiyetini ve şirketin ihlalin oluşmasındaki sorumluluğunu göz önüne alıyor musunuz?	☐ Evet	☐ Hayır
Aldığınız iyileştirici tedbirlerin etkililiğini değerlendiriyor musunuz?	☐ Evet	☐ Hayır

5 İnsan hakları etkilerine ilişkin geri bildirim ve şikayet mekanizması oluşturulması

Beşinci adım, olası veya mevcut olumsuz insan hakları etkilerinden doğrudan etkilenen veya böyle bir etkiden haberdar olan kişilerin şikayet veya geri bildirimlerini şirketteki sorumlu kişilere iletebilmesini sağlayan etkili bir mekanizmanın kurulmasıdır. Bu mekanizma bir yandan olası etkilerin önceden fark edilerek önlem alınmasını sağlayan bir erken uyarı sistemi görevi görürken, diğer yandan da gerçekleşen etkilerden olabildiğince çabuk haberdar olarak gerekli iyileştirici tedbirlerin zamanında alınmasını sağlar.

Etkili bir geri bildirim ve şikayet mekanizması hangi özelliklere sahip olmalı?	
Meşru ve tarafsız	Hedef grupların güven duyduğu, geri bildirim ve şikayet süreçlerinin adil yürütüldüğü (örneğin, şikayet eden bilgilerinin gizli tutulduğu, şikayet edenin herhangi bir yaptırıma maruz bırakılmamasını sağlayan, tüm tarafların eşit şekilde yararlanabildiği) bir mekanizma.
Erişilebilir	İlgili tüm paydaşlar için kolay erişilebilir, erişimde zorluk yaşayabilecek paydaşlar (örneğin, okuma yazma bilmeyenler, görme veya işitme engelliler, Türkçe bilmeyenler, çocuklar) için özel desteklerin öngörüldüğü bir mekanizma.
Açık, anlaşılır ve öngörülebilir	Geri bildirim ve şikayetlerin nasıl yapılabileceği, nasıl ele alınacağı, ne zaman ve nasıl sonuçlandırılacağına dair sürecin kolay anlaşılabilir şekilde yazılı olarak tarif edildiği bir mekanizma.
Şeffaf	Gelen geri bildirim ve şikayetlerin, sonrasında alınan tedbirlerin, sürecin ve sonucun etkililiğinin ilgili taraflar ve kamuoyu ile şeffaf bir şekilde paylaşıldığı bir mekanizma.
Haklarla uyumlu	Gelen geri bildirim ve şikayetlerin uluslararası ölçekte kabul edilen insan haklarına uyumlu şekilde ele alındığı, uygun tedbir ve telafi yollarına başvuru bir mekanizma.
Sürekli öğrenme kaynağı olan	Etkililiğinin düzenli izlendiği, değerlendirildiği, güncellendiği ve olası olumsuz etkileri önlemeye yönelik iyileştirmeler için bilgi sağlayan bir mekanizma.

5. ADIM – Kontrol Listesi

İnsan hakları etkilerine ilişkin geri bildirim ve şikayet mekanizmanız var mı?	☐ Evet	☐ Hayır
Var ise:		
Şikayet eden bilgileri gizli tutuluyor mu?	☐ Evet	☐ Hayır
Şikayet edenlerin herhangi bir yaptırıma maruz kalmalarını önleyecek tedbirler alınmış mı?	☐ Evet	☐ Hayır
Erişimde zorluk yaşayabilecek paydaşlar dahil ilgili tüm paydaşlar için kolay erişilebilir mi?	☐ Evet	☐ Hayır
Geri bildirim ve şikayetlerin nasıl yapılabileceği, nasıl ele alınacağı, ne zaman ve nasıl sonuçlandırılacağına dair süreç kolay anlaşılabilir şekilde yazılı olarak tarif edilmiş mi?	☐ Evet	☐ Hayır
Gelen geri bildirim ve şikayetler risk değerlendirmesi ve risk önleme planı hazırlığı sırasında göz önüne alınıyor mu?	☐ Evet	☐ Hayır
Geri bildirim ve şikayet mekanizmasının etkililiği düzenli olarak izleniyor ve değerlendiriliyor mu?	☐ Evet	☐ Hayır
Gelen geri bildirim ve şikayetler ve sonuçları ilgili taraflar ve kamuoyu ile şeffaf bir şekilde paylaşılıyor mu?	☐ Evet	☐ Hayır

6. Özen yükümlülüğü kapsamında yapılanların raporlandırılması ve paylaşılması

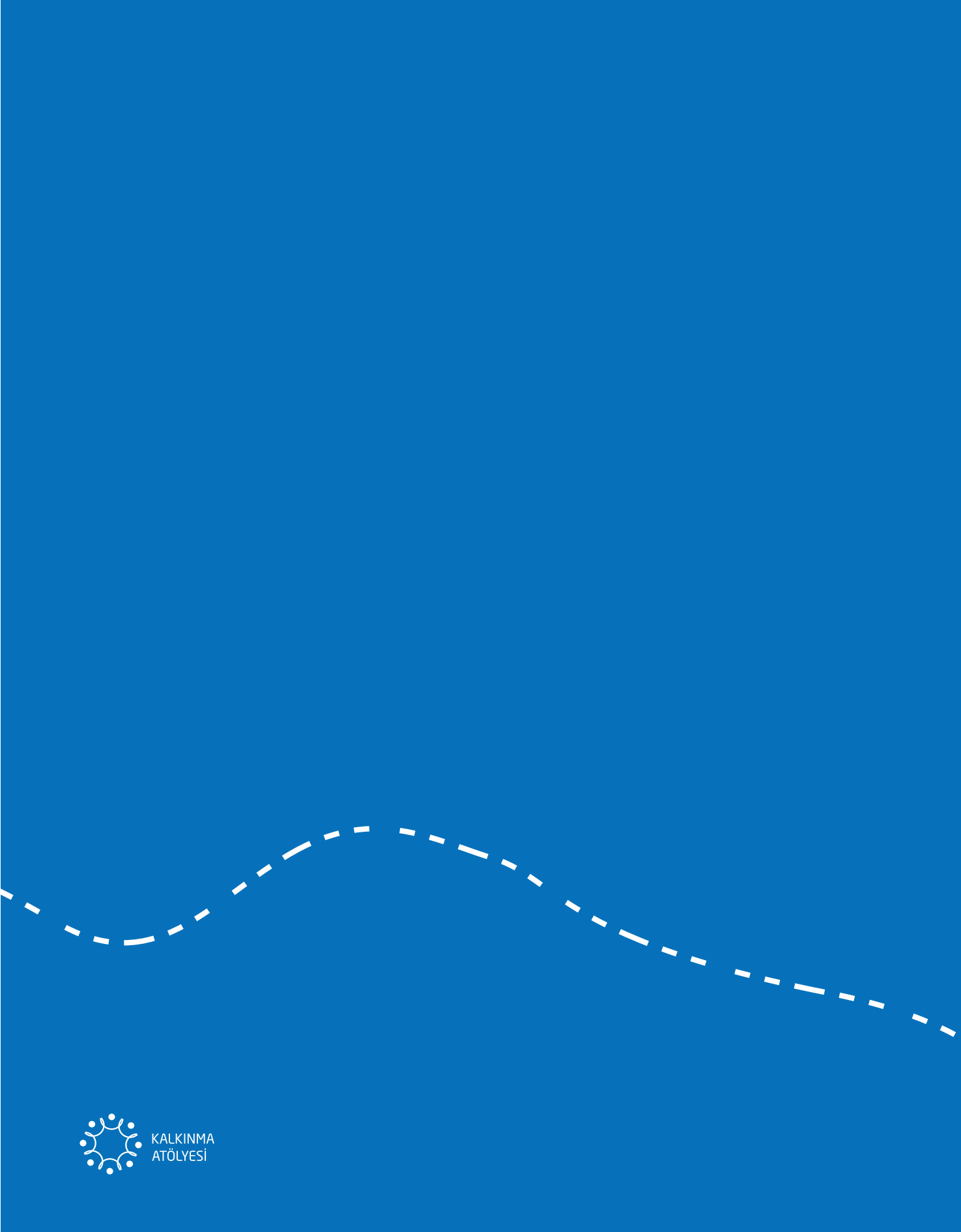
Altıncı ve son adım, özen yükümlülüğü kapsamında yürütülen tüm faaliyetlerin, alınan önlemlerin ve izleme-değerlendirme sonuçlarının düzenli ve sistematik olarak raporlandırılması ve kamuoyuna açık şekilde paylaşılmasıdır.

Raporlandırma kapsamında asgari olarak neler yer almalı?

- Risk değerlendirme sürecinin işleyişi
- Geri bildirim ve şikayet mekanizmasının işleyişi
- Risk değerlendirme sürecinde veya geri bildirim ve şikayet mekanizması aracılığı ile;
 - Tespit edilen olası riskler
 - Tespit edilen mevcut riskler
 - Tespit edilen hak ihlalleri
- Olası ve mevcut riskler ile olumsuz etkilerin telafisine yönelik alınan tedbirler
- Alınan tedbirlerin sonuçları ve etkililiği
- Özen yükümlülüğü sürecinin geliştirilmesine yönelik çıkarılan dersler

6. ADIM – Kontrol Listesi

Özen yükümlülüğü kapsamında yaptıklarınızı raporlandırıyormusunuz?	☐ Evet	☐ Hayır
Evet ise:		
Hazırladığınız rapor;		
Özen yükümlülüğü kapsamında yürüttüğünüz tüm faaliyetleri (risk değerlendirme, önleme planı hazırlanması vd.) kapsıyor mu?	☐ Evet	☐ Hayır
Olası ve mevcut insan hakları ihlallerini açıklıyor mu?	☐ Evet	☐ Hayır
Olası ve mevcut insan hakları ihlallerine ilişkin aldığınız tüm önleyici ve iyileştirici tedbirleri kapsıyor mu?	☐ Evet	☐ Hayır
Aldığınız tedbirlerin etkililiğine dair değerlendirme sonuçlarını kapsıyor mu?	☐ Evet	☐ Hayır
Gelen geri bildirim ve şikayetler ile nasıl ele alındıklarına ilişkin bilgi içeriyor mu?	☐ Evet	☐ Hayır
Özen yükümlülüğü sürecinin geliştirilmesine yönelik çıkarılan derslere yer veriyor mu?	☐ Evet	☐ Hayır
Düzenli olarak kamuoyuna açık şekilde paylaşılıyor mu?	☐ Evet	☐ Hayır



KALKINMA
ATÖLYESİ